Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 155 del 20 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 20 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 478.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai addetti ai lavori di trebbiatura e sgusciatura dei semi della provincia di Cremona e ai lavori di trebbiatura della Provincia di Rovigo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 479.

Norme sull'applicazione della scala mobile agli assegni familiari e sulla abolizione della maggiorazione della contingenza per persone a carico dei lavoratori dipendenti dalle aziende di credito con più di 100 dipendenti e dalle aziende finanziarie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 480.

Norme sull'incasellamento delle categorie merceologiche per la provincia di Udine.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 481.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese commerciali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 482.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la trebbiatura per conto di terzi nelle provincie di Catanzaro e Reggio Calabria.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 478.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai addetti ai lavori di trebbiatura e sgusciatura dei semi della provincia di Cremona e ai lavori di trebbiatura della provincia di Rovigo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Cremona, l'accordo collettivo 20 luglio 1960, per gli operai addetti ai lavori di trebbiatura e di sgusciatura dei semi, stipulato tra la Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori, l'Associazione Provinciale degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera Provinciale del Lavoro;

Visto, per la provincia di Rovigo, l'accordo collettivo 24 giugno 1960, per gli operai tecnici addetti ai lavori di trebbiatura per conto terzi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Esercenti Macchine Agricole per Conto Terzi e la Camera Confederale del Lavoro, la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 24 della provincia di Cremona, in data 30 giugno 1961, n. 7 della provincia di Rovigo, in data 30 giugno 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Cremona, l'accordo collettivo 20 luglio 1960, relativo agli operai addetti ai lavori di trebbiatura e sgusciatura dei semi;

— per la provincia di Rovigo, l'accordo collettivo 24 giugno 1960, relativo agli operai tecnici addetti ai lavori di trebbiatura per conto terzi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti ai lavori di trebbiatura e sgusciatura dei semi della provincia di Cremona e ai lavori di trebbiatura della provincia di Rovigo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 30 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 148, *foglio n.* 60. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 20 LUGLIO 1960 PER GLI OPERAI ADDETTI AI LAVORI DI TREBBIATURA E DI SGUSCIATURA DEI SEMI DELLA PROVINCIA DI CREMONA

Il giorno 20 luglio 1960, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Cremona, sotto la presidenza del direttore dell'Ufficio stesso,

tra

l'ASSOCIAZIONE TREBBIATORI E MOTOARATORI della provincia di Cremona, rappresentata dai signori: ing. *Artemide Ferrari, Attolini Giuseppe* e *Maffezzoni* dottor *Sergio,* assistiti dal dott. *Potenza Michele,*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Cremona rappresentata dal dott. *Luigi Feraboli,* assistito dal rag. *Luigi Roncaglio,*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Cremona rappresentata dal sig. *Tinti* m.o *Mario,*

la CAMERA DEL LAVORO di Cremona e provincia rappresentata dal sig. *Della Rosa Carlo,*

dopo ampia e cordiale discussione si conviene e si stipula il seguente accordo salariale da valere per la campagna trebbiatura e sgusciatura dei semi 1960:

1) *a)* motoristi addetti alla mietitrebbia . . . . L. 250 orarie
b) macchinisti patentati meccan. » 227 orarie
c) macchinisti patentati non meccanici e motoristi con responsabilità della trebbia » 210 orarie
d) trattoristi senza responsabilità . . . . » 192 orarie
e) pressatori . . . . » 187 orarie
f) imboccatori . . . . » 182 orarie

2) La paga oraria sopra riportata è comprensiva di indennità di contingenza, di ferie, per la gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali ed altri eventuali aumenti per rivalutazione di paghe, contingenza, ecc. che fossero per intervenire successivamente alla stipulazione del presente accordo.

3) La giornata normale di lavoro è considerata sino a dieci ore. Per il lavoro straordinario verrà corrisposta sulle paghe sopra citate una maggiorazione del trenta per cento per le prime due ore oltre l'orario normale e del quaranta per cento per le ore successive e per il lavoro festivo.

4) Gli assegni familiari verranno corrisposti nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

5) Come di consuetudine l'agricoltuore corrisponderà al personale il vitto in natura. Qualora ne sia impossibilitato, l'agricoltore stesso rimborserà ad ogni operaio la spesa relativa di L. 1000 (mille) giornaliere.

6) Per i trasporti e i piazzamenti delle macchine (da considerare lavori preparatori e complementari) effettuati oltre l'orario normale di lavoro da operai regolarmente comandati, valgono le tariffe di lavoro straordinario di cui al punto 3) del presente accordo.

7) In caso di mancata disdetta, da darsi da una delle parti contraenti entro e non oltre il 30 maggio, l'accordo si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Nota a verbale

A quegli operai dipendenti da aziende che in occasione dei lavori di trebbiatura sono adibiti dalle aziende stesse presso le quali trovansi in forza, alle macchine trebbianti, dovrà essere corrisposta la retribuzione di cui sopra senza alcuna trattenuta percentuale per ferie, gratifica natalizia ed altre.

I ratei corrispondenti di ferie e gratifica natalizia per il periodo di servizio prestato alla trebbia, vengono trattenuti a tali lavoratori nella liquidazione annuale degli importi complessivi di ferie e gratifica natalizia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 GIUGNO 1960 PER GLI OPERAI TECNICI, ADDETTI AI LAVORI DI TREBBIATURA PER CONTO TERZI DELLA PROVINCIA DI ROVIGO

Addì 24 giugno 1960

tra

l'ASSOCIAZIONE ESERCENTI MACCHINE AGRICOLE per conto terzi della provincia di Rovigo, rappresentata dal presidente *Bombonato* cav. *Giuseppe,* assistito dal direttore signor *Fasolo Attilio,*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Rovigo e provincia, rappresentata dai signori *Sangiorgio Mimi* dell'Ufficio Sindacale e *Paganin Nello* della FIOM Provinciale,

la C.I.S.L. UNIONE SINDACALE PROVINCIALE rappresentata dal signor *Attolini Sergio,*

l'U.I.L. UNIONE ITALIANA DEL LAVORO Sindacato di Rovigo rappresentata dal signor *Raisa Mario,*
sono state fissate le seguenti tariffe salariali da valere per gli operai tecnici, addetti alla trebbiatura durante la campagna 1960, alle dipendenze delle aziende esercenti macchine agricole per conto terzi della provincia di Rovigo:

1) Retribuzione globale per 10 ore di lavoro giornaliere comprensiva della indennità di contingenza, caro pane, di ogni eventuale diritto per ferie, festività nazionale ed infrasettimanale, gratifiche natalizie, indennità di licenziamento etc. e maggiorazione per lavoro festivo:

operaio spec. conduttore di mietitrebbiatrice, con patente di guida . .	L. 2.350
operaio spec. conduttore di mietitrebbiatrice, non patentato	» 2.200
operaio spec. macchinista di locomobile o motorista con patente di guida anche quando è addetto ai lavori di mietilegatura	L. 2.250
operaio spec. macchinista di locomobile o motorista non patentato anche quando è addetto ai lavori di mietilegatura	» 2.150
operaio qualificato: fuochista . . .	» 2.000
manovale specializzato: imboccatore (non appartenente alla squadra di mietitura)	» 1.800
manovale specializzato: aiuto fuochista e aiuto motorista anche quando è addetto alla mietitrebbia:	
a) superiore ai 20 anni	» 1.900
b) inferiore ai 20 anni	» 1.800

2) Gli operai hanno diritto alla somministrazione del vitto: qualora non venga somministrato il vitto, sarà corrisposta una indennità di L. 500 al pasto.

3) Agli operai aventi diritto dovranno essere corrisposti gli assegni familiari ai sensi di legge.

4) Le parti, visto alcune richieste di carattere normativo, oltre che salariale, presentate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nel corso delle trattative per il c. a., si impegnano sin da ora di ritrovarsi entro il mese di settembre del c. a. per esaminarle concretamente e procedere ad una regolamentazione organica e completa di tutte le voci salariali e normative d'interesse della categoria, giungendo alla stipulazione di un accordo provinciale di settore, normativo e salariale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 479.

Norme sull'applicazione della scala mobile agli assegni familiari e sulla abolizione della maggiorazione della contingenza per persone a carico dei lavoratori dipendenti dalle aziende di credito con più di 100 dipendenti e dalle aziende finanziarie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 15 ottobre 1954, sull'applicazione della scala mobile agli assegni familiari e sull'abolizione della maggiorazione di contingenza per persone a carico dei lavoratori dipendenti dalle aziende di credito e finanziarie, stipulato tra l'Associazione Sindacale fra le Aziende del Credito e la Federazione Nazionale Personale Direttivo delle Aziende di Credito e Finanziarie, la Federazione Autonoma Bancari Italiani, la Federazione Italiana Bancari, la Federazione Italiana Dipendenti Aziende di Credito, la Federazione Italiana Lavoratori Credito, Esattorie, Assicurazioni, il Sindacato Autonomo Bancari Italiani Trieste, il Sindacato Dipendenti Banca Commerciale Italiana, l'Unione Italiana Bancari;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 210 in data 13 novembre 1961 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 15 ottobre 1954, sull'applicazione della scala mobile agli assegni familiari e sull'abolizione della maggiorazione di contingenza per persone a carico dei lavoratori dipendenti dalle aziende di credito e finanziarie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle aziende di credito con più di 100 dipendenti, dalle aziende finanziarie e dagli istituti di credito di diritto pubblico cui trova applicazione l'accordo indicato al primo comma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 30 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 148, *foglio n.* 49. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 15 OTTOBRE 1954 SULL'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE AGLI ASSEGNI FAMILIARI E SULL'ABOLIZIONE DELLA MAGGIORAZIONE DI CONTINGENZA PER PERSONE A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI CREDITO E FINANZIARIE

In relazione alle intese intervenute presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il 15 ottobre 1954, tra le sottoscritte Organizzazioni sindacali, in merito all'aumento degli assegni familiari Istituto nazionale previdenza sociale, si è convenuto quanto segue:

1. *Liquidazione delle variazioni intervenute nel numero indice nel corso dell'anno.*

Premesso che l'assegno familiare di L. 5356 è da riferirsi all'indice di scala mobile di 120, le Aziende, soci ordinari dell'Assicredito, si impegnano, a far tempo dal 1° gennaio 1955, a tenere conto delle eventuali future variazioni di scala mobile sulla misura predetta.

A tale fine verrà considerata, al termine di ogni anno, la media ponderata delle variazioni percentuali — rispetto al numero indice di 120 — verificatesi nel corso dell'anno stesso.

La percentuale così ottenuta sarà applicata sull'ammontare degli assegni familiari (L. 5356 mensili per ciascuna persona a carico) percepiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la liquidazione, con i criteri di cui sopra, verrà effettuata all'atto della cessazione dal servizio.

Si chiarisce che il sistema di scala mobile al quale si fa riferimento è quello previsto nell'accordo intervenuto tra l'Assicredito e le Organizzazioni sindacali il 22 maggio 1954 del quale segue la sorte.

Qualora intervengano nuove disposizioni legislative che modifichino l'attuale sistema e misura degli assegni familiari, le parti si incontreranno per riesaminare i termini del presente accordo in relazione al meccanismo di scala mobile.

2. *Abolizione della maggiorazione di contingenza per persone a carico.*

La maggiorazione di contingenza per persone a carico, di cui all'art. 27 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 14 novembre 1949 e della lett. *e*) dell'accordo 30 luglio 1953, è abolita a far tempo dal 1° luglio 1954.

3. *Liquidazione arretrati.*

Premesso che le Organizzazioni sottoscritte avevano concordato di chiedere al competente Ministero di promuovere apposito provvedimento diretto a fissare la nuova misura degli assegni familiari in modo uniforme e con decorrenza 1° luglio 1954, e che tale misura è stata determinata in L. 5356 per tutte le categorie dei dipendenti bancari (dirigenti, funzionari, impiegati e commessi nonchè operai) e per le relative persone a carico; premesso ancora che per il periodo 1° luglio-31 ottobre 1954 la suindicata misura degli assegni risulta essere stata parzialmente coperta da quanto le aziende, socie ordinarie dell'Assicredito hanno già erogato e che quindi, a tale titolo, resta da erogare per il suddetto periodo una integrazione nella misura media di L. 337 per ciascun assegno mensile, come verrà disposto nel relativo provvedimento di legge;

tutto ciò premesso, l'Assicredito, aderendo alle richieste delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori intese ad ottenere che la differenza di cui sopra sia computata in rapporto a quanto effettivamente percepito, impegna le predette aziende associate a corrispondere lo esatto importo dovuto.

Roma, 15 ottobre 1954

Associazione Sindacale fra le Aziende del Credito

Federazione Nazionale Personale Direttivo delle Aziende di Credito e Finanziarie

Federazione Autonoma Bancari Italiani

Federazione Italiana Bancari

Federazione Italiana Dipendenti Aziende di Credito

Federazione Italiana Lavoratori Credito, Esattorie, Assicurazioni

Sindacato Autonomo Bancari Italiani Trieste

Sindacato Dipendenti Banca Commerciale Italiana

Unione Italiana Bancari

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 480.

Norme sull'incasellamento delle categorie merceologiche per la provincia di Udine.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il concordato interconfederale 6 dicembre 1945, per la perequazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria nell'Italia del Nord;

Visto, per la provincia di Udine, l'accordo collettivo 31 gennaio 1946, concernente l'incasellamento merceologico delle categorie industriali a norma del predetto concordato interconfederale 6 dicembre 1945, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Udine, in data 23 aprile 1960 dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Udine, l'accordo collettivo 31 gennaio 1946, relativo all'incasellamento merceologico delle categorie industriali a norma del concordato interconfederale 6 dicembre 1945, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

Le norme così stabilite sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti le attività indicate nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Udine.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 148, *foglio n.* 21. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 31 GENNAIO 1946 CONCERNENTE L'INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO DELLE CATEGORIE INDUSTRIALI A NORMA DEL CONCORDATO INTERCONFEDERALE 6 DICEMBRE 1945 DELLA PROVINCIA DI UDINE

In Udine, dal 18 dicembre 1945 al 31 gennaio 1946 in successive riunioni,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI UDINE, rappresentata dal suo Presidente sig. *Camillo Malignani;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI UDINE E PROVINCIA, rappresentata dai sigg. dott. *Gualtiero Driussi* e *Primo Romanutti;*

si è proceduto ai sensi e per gli effetti del concordato 6 dicembre 1945, all'incasellamento delle categorie industriali nel modo seguente:

Gruppo zero — Grafici - Orafi - Marmisti ornatisti - Molatori di specchi - Vetro artistico - Pelliccerie - Editori giornali.

Gruppo A — Meccanici - Edili - Legno (in tutte le sue lavorazioni) - Boschiva e forestale - Ceramica artistica pura - Impianti idrici, igienici, di riscaldamento ecc. - Manutenzione linee ferroviarie - Sartorie da uomo su misura - Miniere (personale all'interno).

Gruppo B — Gomma e conduttori elettrici - Chimici - Concia - Terraglie dolci e forti (con riserva di fissare un salario adeguato a formatori e decoratori di pezzi d'arte) - Molini - Pastifici - Risieri - Calzature in cuoio - Prodotti chimici per l'agricoltura - Cartotecnici - Conserve alimentari - Cemento - Manufatti in cemento - Torrefazione caffè e surrogati - Cave di marmo e relative segherie - Dolcieri (con riserva di fissare un salario adeguato ai caramellisti e confettieri di prima categoria) - Vini, liquori e distillerie di seconda categoria - Marmellate - Giocattoli in genere - Salumifici - Acque gassate - Tintorie, lavanderie, stirerie e smacchiatorie - Birra e malto - Freddo (ghiaccio) - Sartorie donne su misura - Modisterie - Motori agricoli e trebbie - S.A.I.C.I. Torviscosa - Miniere (personale all'esterno).

Gruppo C — Carta - Spazzole, scope e pennelli - Confezioni in serie - Ceramica industriale (refrattari, abrasivi, gres e piastrelle) - Cave di ghiaia e sabbia in genere all'aperto - Caseifici - Latterie - Pantofolifici - Scarpettifici - Cave di pietra - Torbiere - Pelletterie - Berrettifici Zoccolifici - Nettezza urbana - Biancheria per uomo, donna, ragazzi e bambini - Laterizi - Calce e gesso.

Gruppo D — Cotonieri - Linieri - Canapieri - Lanieri - Serici (tessitura e trattura) - Maglifici - Calzifici - Ricami e pizzi - Tessuti elastici - Tintorie per l'industria tessile.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 481.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese commerciali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 29 aprile 1957, e relativa tabella, per l'applicazione della scala mobile al settore del commercio, stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio ed Aggregati, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini, con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 30 aprile 1957 per l'applicazione della scala mobile alla provincia di Napoli, allegato al predetto accordo;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958, e relativa tabella, per il personale dipendente da aziende commerciali, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 29 aprile 1957, e, in pari data, tra la Delegazione Centrale - Intersind - con le medesime associazioni dei lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 58 del 29 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati l'accordo 29 aprile 1957, per l'applicazione della scala mobile al settore del commercio, e il contratto collettivo nazionale 28 giugno 1958, per i dipendenti da aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo e del contratto collettivo anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dall'accordo 29 aprile 1957 ed allo stesso allegate, dell'accordo 30 aprile 1957 indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti da imprese commerciali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 30 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 51. — VILLA

ACCORDO NAZIONALE 29 APRILE 1957 PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE AL SETTORE DEL COMMERCIO

Il 29 aprile 1957 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice-Presidente Comm. *Vincenzo Aliotta* e da una delegazione composta dai Signori Comm. *Anselmo Castelnuovo*, Avv. *Amatore Battaglia*, Dott. *Leonello Grifoni*, Rag. *Edoardo Bondolfi*, Comm. *Umberto De Giglio*, Dott. *Alessandro Fiandra*, Dott. *Mario Lironcurti*, Cav. *Mario Finardi*, Avv. *Giacomo Giannoni*, Rag. *Ugo Liverani*, Avv. *Umberto Mauri*, Dott. *Antonio Perrone*, Dott. *Giorgio San Fiorenzo*, Dott. *Renato Di Salle*, Dott. *Silvestro Macchitella*, assistiti dal Capo dei Servizi Sindacali Dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (*F.I.L.C.E.A.*) rappresentata dal Segretario Responsabile On. *Giulio Montelatici* e dai Segretari *Gaetano Faggi*, *Domenico Gotta*, *Umberto Lari* e *Ghino Rimondini*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) rappresentata dai Segretari Senatore *Renato Bitossi* e On. *Ferdinando Santi* assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba;*

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (*F.I.S.A.S.C.A.*) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dai Segretari Nazionali *Enrico Meneghelli* e *Bruno Bianchi* e dai Signori Avv. *Sebastiano Ferlito* e Cav. *Emilio Ronchi con l'intervento della* CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali* assistito dall'Ing. *Salvatore Bruno* e dal Dott. *Mario Mari;*

l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Umberto Pagani* e dai Signori *Augusto Testa*, *Amleto Melani*, *Alfredo Del Frate e Mario Morgagni* con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) rappresentata dal Segretario Sindacale *Raffaele Vanni* assistito dal Sig. *Sergio Cesare.*

Il 29 aprile 1957 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal Vice-Presidente Comm. *Vincenzo Aliotta* e da una delegazione composta dai Signori Comm. *Anselmo Castelnuovo*, Avv. *Amatore Battaglia*, Dott. *Leonello Grifoni*, Rag. *Edoardo Bondolfi*, Comm. *Umberto De Giglio*. Dott. *Alessandro Fiandra*, Dott. *Mario Lironcurti*, Cav. *Mario Finardi*, Avv. *Giacomo Giannoni*, Rag. *Ugo Liverani*, Avv. *Umberto Mauri*, Dott. *Antonio Perrone*, Dott. *Giorgio San Fiorenzo*, Dott. *Renato Di Salle*, Dott. *Silvestro Macchitella*, assistiti dal Capo dei Servizi Sindacali Dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. *Orfeo Sellani*, dai Vice Segretari Nazionali *Francesco Bloise* e *Carlo Pagnone*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Segretario Generale Prof. *Giuseppe Landi* assistito dal Segretario Confederale *Enrico Bruni* e dal Sig. *Guidi* dell'Ufficio Sindacale.

Visto l'accordo 17 maggio 1951 per l'applicazione della « scala mobile » al settore del commercio;

fermi restando la natura e lo scopo dell'indennità di contingenza;

riconosciuta l'opportunità di concordare una revisione del relativo meccanismo di variazione inteso a realizzare un costante e automatico rapporto fra le oscillazioni del costo della vita e le retribuzioni dei lavoratori del commercio, si è convenuto:

Art. 1.

A decorrere dal 1° febbraio 1957 le variazioni dell'indennità di contingenza per i lavoratori del commercio saranno computate con frequenza trimestrale, secondo le norme di cui ai seguenti articoli, in base agli indici del costo della vita calcolati dall'Istituto Centrale di Statistica con la collaborazione dell'apposita Commissione Nazionale costituita presso l'Istituto stesso.

Art. 2.

Ai fini del presente accordo il numero indice valevole sarà quello risultante dalla media degli indici calcolati per i seguenti 16 capoluoghi di Provincia: Torino, Milano, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Ancona, Aquila, Perugia, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio Calabria, Palermo, Cagliari. Detti indici saranno ponderati in base ai dati della popolazione attiva delle stesse provincie desunti dal censimento demografico del 1951.

Per tutto quanto concerne la rilevazione dei prezzi al minuto, i metodi di calcolo degli indici del costo della vita ed ogni altro elemento e modalità occorrenti allo scopo le parti accettano le relative norme adottate dall'Istituto Centrale di Statistica per il calcolo dell'indice ufficiale del costo della vita.

Per quanto concerne la composizione del bilancio, le parti confermano il bilancio già considerato ai fini dell'accordo 17 maggio 1951, con le modifiche successivamente apportate.

Il sistema di rilevazione dei prezzi e quello di costruzione degli indici, nonchè la composizione del bilancio, di cui ai precedenti capoversi, non potranno essere modificati, ai fini del presente accordo, se non col consenso delle parti stipulanti.

Art. 3.

Gli indici trimestrali saranno calcolati con riferimento alla base costituita dalla media degli indici calcolati dall'ISTAT per il bimestre maggio-giugno 1956, fatta uguale a 100.

Per il trimestre febbraio-aprile 1957 saranno assunte le rilevazioni comprese fra il 16 ottobre 1956 e il 15 gennaio 1957, per il trimestre maggio-luglio 1957 saranno assunte quelle comprese fra il 16 gennaio 1957 e il 15 aprile 1957, e così via.

La comunicazione degli indici sarà normalmente effettuata dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 1 entro il mese terminale di ciascun trimestre, e le relative variazioni troveranno applicazione con decorrenza dall'inizio del mese successivo al periodo trimestrale cui i conteggi stessi si riferiscono.

Art. 4.

Le variazioni dell'indice calcolato secondo le norme di cui al presente accordo saranno tradotte in variazioni dell'indennità di contingenza considerando corrispondente ad ogni punto di variazione dell'indice stesso un importo in lire quale risulta dall'allegata tabella.

Le variazioni in aumento dell'indennità di contingenza che dovrebbero essere operate ogni quinto punto (e cioè al passaggio dell'indice da 104 a 105, da 109 a 110, da 114 a 115, ecc.) saranno destinate ad aumento degli assegni familiari mediante provvedimenti legislativi che le parti promuoveranno di comune accordo.

Art. 5.

In caso di aumento dell'indice le frazioni di punto inferiori o pari a 0,50 saranno trascurate, quelle superiori a 0,50 saranno arrotondate all'unità superiore.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non sono computabili nei movimenti successivi, che saranno effettuati in base all'indice effettivo e non in base all'indice arrotondato.

CHIARIMENTO A VERBALE

Esempio:

Trimestre A: variazione accertata rispetto alla base, punti 1,30; la frazione 0,30 si trascura e la variazione applicabile è di 1;

Trimestre B: nuova variazione di 1,25; la frazione di 0,25 si cumula con quella precedentemente trascurata di 0,30, col risultato di 0,55 che, essendo superiore a 0,50, si arrotonda a 1; la variazione del trimestre B è pertanto di 2 punti (1,55 di variazione effettiva e 0,45 di arrotondamento); la variazione totale dei trimestri A e B è uguale a 3 punti;

Trimestre C: nuova variazione di 0,75, che si aggiunge alla frazione di 0,55, raggiungendo in totale punti 1,30, di cui 1 già corrisposto nel trimestre B; la frazione 0,30 essendo inferiore a 0,50, si trascura, per cui la misura del trimestre C resta uguale a quella del trimestre B.

La variazione totale dei trimestri A, B e C è uguale a 3 punti.

Art. 6.

In caso di diminuzione dell'indice, la riduzione dell'indice arrotondato avverrà quando l'indice effettivo sia sceso di almeno 101 centesimi di punto rispetto all'indice effettivo che ha determinato il più recente aumento della contingenza (v. es., I, IV, VI), ovvero al maggior valore successivamente raggiunto nell'ambito del già effettuato arrotondamento (v. es. II), e comunque trascurando le frazioni di punto che, per essere uguali o inferiori a 50 centesimi, hanno determinato l'arrotondamento all'unità inferiore (v. es. III).

Tale riduzione non sarà applicata nel trimestre di competenza ma solo a decorrere da quello successivo, quando risulti confermata integralmente o per i punti interi non riassorbiti da una risalita dell'indice (v. es. V).

CHIARIMENTO A VERBALE

(Esempi)

Numero esempi	Indice costo vita		CHIARIMENTI	Punti di contingenza da applicarsi nel trimestre successivo
	Effettivo	Arrotondato		
I	100	100		0
	102,50	102		2
	101,49	102		2
	100,99	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,00.	2
	100,99	101	Riduzione di 1 punto confermata.	1
	100,00	101		1
	99,98	100	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 100,99.	1
	99,98	100	Riduzione di 1 punto confermala.	0
II	100	100		0
	102,51	103		3
	102,99	103		3
	101,98	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,99.	3
	101,98	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
III	100	100		0
	102,51	103		3
	103,50	103		3
	101,99	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103,00.	3
	101,99	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
IV	100	100		0
	102,51	103		3
	101,50	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	3
	101,50	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
	100,49	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	2
	100,49	101	Riduzione di 1 punto confermata.	1
V	100	100		0
	102,50	102		2
	102,51	103		3
	100,50	101	Si attende conferma della riduzione di 2 punti rispetto all'indice 102,51.	3
	100,60	102	Riduzione di 2 punti confermata.	2
	100,50	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102,51.	2
	100,50	101	Riduzione di 1 punto confermata.	1

Numero esempi	Indice costo vita		*CHIARIMENTI*	Punti di contingenza da applicarsi nel trimestre successivo
	Effettivo	Arrotondato		
VI	100	100		0
	104,60	105		5
	101,59	102	Si attende conferma della riduzione di 3 punti rispetto all'indice 104,60.	5
	101,59	102	Riduzione di 3 punti confermata.	2
	103,50	103		3
	101,01	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103,00.	3
	101,01	102	Riduzione di 1 punto confermata.	2
	101,52	102		2
	101,00	102		2
	102,50	102		2
	102,51	103		3

Art. 7.

La quota oraria dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo l'importo giornaliero per 8 nel caso di orario di lavoro pari a 8 ore giornaliere o 48 settimanali, mentre per i lavoratori addetti a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia la quota oraria si ottiene dividendo l'importo giornaliero per il numero di ore di lavoro giornaliero stabilito nei contratti integrativi provinciali in conformità dell'art. 35 del C.C. N. L. 23 ottobre 1950.

Ai fini di semplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di contingenza di ciascun trimestre ottenuti moltiplicando i valori di cui alla tabella allegata per il numero di punti di variazione dell'indice, saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non si cumulano nei movimenti successivi che saranno calcolati partendo dalla base, in relazione agli importi effettivi di ciascun punto e non in relazione agli importi arrotondati.

Art. 8.

Le parti convengono che, quando le attuali quote di contingenza saranno incrementate di ulteriori 10 punti, e comunque non prima del 31 dicembre 1957, si incontreranno per discutere il trasferimento a paga base di parte delle quote di contingenza, tale da assicurare il funzionamento della scala mobile in discesa, senza che in tale eventualità si ponga un problema di scorporo della retribuzione conglobata.

Art. 9.

Tutti i contratti e accordi relativi al trattamento economico dei lavoratori del commercio, con scadenza anteriore al 31 agosto 1958, si intendono prorogati fino alla predetta data.

Art. 10.

Il presente accordo, a partire dal 1° febbraio 1957, annulla e sostituisce l'accordo per l'applicazione della scala mobile al settore del commercio del 17 maggio 1951; esso avrà durata fino al 31 dicembre 1957 e potrà essere disdetto con un preavviso di tre mesi rispetto a detta scadenza. Se non sarà disdetto entro tale termine, si intenderà prorogato di sei mesi in sei mesi, fermo restando il termine di preavviso di mesi tre.

TABELLA DELLE VARIAZIONI DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA (IMPORTO IN LIRE) PER OGNI PUNTO DI VARIAZIONE DEL COSTO DELLA VITA A DECORRERE DAL 1° FEBBRAIO 1957

(annessa all'accordo 29 aprile 1957)

QUALIFICHE	E T À	Gruppo Territ. A		Gruppo Territ. B	
		uomini	donne	uomini	donne
Categoria A	—	34.23	34.23	29.44	29.44
Categoria B	sup. 21 anni	25.80	22.44	22.19	19.30
	inf. 21 anni	22.38	19.30	19.25	16.60
Categorie C 1 e C 2	sup. 21 anni	19.20	16.71	16.51	14.37
	20-21 »	18.45	15.76	15.86	13.54
	19-20 »	17.72	14.18	15.23	12.19
	18-19 »	16.27	13.11	13.99	11.27
	17-18 »	14.01	12.03	12.05	10.35
	16-17 »	12.98	11.18	11.16	9.61
	sotto 16 »	10.71	9.97	9.21	8.58
Categorie C 3 e C 4	sup. 21 anni	16.27	14.16	13.99	12.17
	20-21 »	15.54	13.52	13.36	11.62
	19-20 »	15.09	12.68	12.97	10.89
	18-19 »	14.13	11.19	12.15	9.62
	17-18 »	11.94	10.20	10.27	8.77
	16-17 »	11.24	9.68	9.66	8.32
	sotto 16 »	8.95	8.47	7.70	7.28
Categorie D 1 e E 1	sup. 20 anni	17.93	15.24	15.42	13.11
	18-20 »	17.43	14.82	14.99	12.74
	16-18 »	15.43	13.12	13.27	11.23
Categorie D 2 e E 2	sup. 20 anni	16.10	13.69	13.85	11.77
	18-20 »	15.63	11.47	13.44	9.86
	16-18 »	13.73	10.80	11.81	9.29
	sotto 16 »	11.35	9.55	9.76	8.21
Categorie D 3 e E 3	sup. 20 anni	15.24	12.96	13.11	11.14
	18-20 »	14.23	10.87	12.24	9.35
	16-18 »	11.23	9.62	9.65	8.27
	sotto 16 »	8.84	8.36	7.60	7.19
Categoria D 4	sup. 20 anni	14.30	12.15	12.30	10.45
	18-20 »	13.36	10.24	11.49	8.81
	16-18 »	10.55	9.13	9.08	7.85
	sotto 16 »	7.34	7.30	6.31	6.27

1. Le categorie e i rispettivi raggruppamenti a cui la presente tabella si riferisce sono quelle di cui all'accordo di conglobamento del 5 dicembre 1955.

2. Il Gruppo Territoriale A comprende: Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto e Venezia Giulia, Venezia Tridentina, Emilia, Toscana e Provincie di Roma e Palermo.

Il Gruppo Territoriale B comprende: Marche, Umbria, Lazio (esclusa la provincia di Roma), Abruzzi, Campania (*), Puglie, Lucania, Calabria, Sicilia (esclusa la provincia di Palermo), Sardegna.

3. Per gli apprendisti il valore del punto si determina apportando una riduzione del 10 % a quello del personale qualificato di pari età della Categoria C4 per gli impiegati e della Categoria D3 per il personale non impiegatizio.

(*) *Dichiarazione a Verbale.*

Per la provincia di Napoli sarà adottata una particolare soluzione (vedi allegato).

Dichiarazione aggiunta.

I sottoscritti dirigenti delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dànno atto alla Confcommercio che dall'accordo nazionale sulla scala mobile del 29 aprile 1957, sono escluse le seguenti categorie:

— Alberghi e Pensioni

— Pubblici Esercizi

— Panificatori.

Protocollo aggiunto.

Le organizzazioni firmatarie dell'Accordo nazionale per l'applicazione della scala mobile al settore del commercio stipulato il 29 aprile 1957 si dànno atto che, con decorrenza 1° luglio 1958, all'art. 35 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950 citato nel primo comma dell'art. 7 deve sostituirsi l'art. 35 del C.C.N.L. 28 giugno 1958, e all'accordo di conglobamento del 5 dicembre 1955 citato al n. 1 delle note alla tabella deve sostituirsi la classificazione contenuta nel C.C.N.L. 28 giugno 1958.

ALLEGATO

ACCORDO 30 APRILE 1957 PER L'APPLICAZIONE DELLA «SCALA MOBILE - ALLA PROVINCIA DI NAPOLI, IN RELAZIONE ALL'ACCORDO NAZIONALE» SETTORE COMMERCIO - DEL 29 APRILE 1957

(Vedi dichiarazione a verbale)

Visto l'accordo nazionale per l'applicazione della « scala mobile » al settore del commercio del 29 aprile 1957;

Vista la riserva di adozione di una « particolare soluzione » per la provincia di Napoli;

si è convenuto:

Per il periodo 1° febbraio 30 giugno 1957 i valori del punto valevoli per la provincia di Napoli saranno quelli del gruppo territoriale A diminuiti di una lira.

Con decorrenza 1° luglio 1957 per la provincia di Napoli saranno applicati i valori del punto del gruppo territoriale A.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO, 28 GIUGNO 1958, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE COMMERCIALI

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma,

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio rappresentata dal Vice Presidente Gr. Uff. *Vincenzo Aliotta* con l'intervento di una delegazione composta dai Signori Avv. *Umberto Mauri*, Comm. *Giovanni Pravatà*, Comm. *Anselmo Castelnuovo*, Dott. *Alessandro Fiandra*, Avv. *Amatore Battaglia*, Dott. *Guido Mella*, Rag. *Ugo Liverani*, Cav. *Mario Finardi*, Cav. *Oscar Lepscky*, Avv. *Giacomo Giannoni*, Comm. *Umberto De Giglio*, Dott. *Mario Lironcurti*, Dott. *Antonio Perrone*, Dott. *Giorgio San Fiorenzo*, Dott. *Mario Recanatini*, assistiti dal Capo dei Servizi Sindacali Dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*,

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati (F.I.L.C.E.A.) rappresentata dal Segretario responsabile *Domenico Gotta* e dai Segretari *Gaetano Faggi*, *Ghino Rimondini*, *Umberto Lari*, con l'intervento dei componenti dell'esecutivo Signori *Gastone Palazzi*, *Renato Giovannacci*, *Marta Montanari*, *Paolo Losi*, *Vincenzo Caruso*, *Mavillo Tecchiati*, *Rino Capitoni*, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dell'On. *Vittorio Foa*, On. *Luciano Romagnoli* e Prof. *Corrado Antiochia*,

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini (*F.I.S.A.S.C.A.*) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli*, dai Segretari Nazionali *Bruno Bianchi* ed *Enrico Meneghelli*, dai Dirigenti Nazionali Cav. Uff. *Franco Covi*, Cav. *Emilio Ronchi*, Avv. Prof. *Sebastiano Ferlito*, Signorina *Luisa Panciroli*, Rag. *Marco Andreotti*, e dagli esperti Signori *Guzzonato* e *Luchi*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali* assistito dal Rag. *Nando De Camillis* dell'Ufficio Sindacale Confederale,

l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali e Affini (U.I.D.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Umberto Pagani* e dai Sigg. Rag. *Bruno Maggiora*, *Mario Morgagni*, *Amleto Melani*, *Augusto Testa*, *Annibale Bottini*, *Leonardo Giattino* e *Alessandro Malvestiti*, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nella persona del Dott. *Giovanni Gatti*.

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma,

tra

la Confederazione Generale Italiana del Commercio rappresentata dal Vice Presidente Gr. Uff. *Vincenzo Aliotta* con l'intervento di una delegazione composta dai Signori Avv. *Umberto Mauri*, Comm. *Giovanni Pravatà*, Comm. *Anselmo Castelnuovo*, Dott. *Alessandro Fiandra*, Avv. *Amatore Battaglia*, Dott. *Guido Mella*, Rag. *Ugo Liverani*, Cav. *Mario Finardi*, Cav. *Oscar Lepscky*, Avv. *Giacomo Giannoni*, Comm. *Umberto De Giglio*, Dott. *Mario Lironcurti*, Dott. *Antonio Perrone*, Dott. *Giorgio San Fiorenzo*, Dott. *Mario Recanatini*, assistiti dal Capo dei Servizi Sindacali Dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*,

e

la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio (F.I.S.N.A.L.C.), rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. *Orfeo Sellani* e con l'intervento dei Signori: *Francesco Bloise*, *Carlo Pagnone*, *Mario Masiello*, *Vito Giustolisi*, *Claudio Mancini*, assistiti dalla Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), nelle persone di *Verledo Guidi*, Capo dell'Ufficio Sindacale Confederale e *Tommaso Sanesi* dell'Ufficio Contratti.

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma,

tra

la Delegazione Centrale I.N.T.E.R.S.I.N.D., composta dall'Avv. *Giuseppe Manzitti*, dal Dott. *Eldo Chiericoni*, dal Dott. *Giuseppe Marchesano*, con la partecipazione del Dott. *Lionello Grifoni*.

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati (F.I.L.C.E.A.) rappresentata dal Segretario responsabile *Domenico Gotta* e dai Segretari *Gaetano Faggi*, *Ghino Rimondini*, *Umberto Lari*, con l'intervento dei componenti dell'esecutivo Signori *Gastone Palazzi*, *Renato Giovannacci*, *Marta Montanari*, *Paolo Losi*, *Vincenzo Caruso*, *Mavillo Tecchiati*, *Rino Capitoni*, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dell'On. *Vittorio Foa*, On. *Luciano Romagnoli* e Prof. *Corrado Antiochia*,

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli,* dai Segretari Nazionali *Bruno Bianchi* ed *Enrico Meneghelli,* dai Dirigenti Nazionali Cav. *Franco Covi,* Cav. *Emilio Ronchi,* Avv. Prof. *Sebastiano Ferlito, Luisa Panciroli,* Rag. *Marco Andreotti,* e dagli esperti Signori *Guzzonato* e *Luchi,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario Confederale Dottor *Paolo Cavezzali* assistito dal Rag. *Nando De Camillis* dell'Ufficio Sindacale Confederale,

l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Umberto Pagani* e dai Sigg.: *Mario Morgagni, Amleto Melani, Augusto Testa, Amilcare Mottini, Leonardo Giattino* e *Alessandro Malvestiti,* con l'intervento della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nella persona del Dott. *Giovanni Gatti.*

L'anno 1958 il giorno 28 del mese di giugno in Roma,

tra

la DELEGAZIONE CENTRALE I.N.T.E.R.S.I.N.D., composta dall'Avv. *Giuseppe Manzitti,* dal Dott. *Eldo Chiericoni,* dal Dott. *Giuseppe Marchesano,* con la partecipazione del Dott. *Lionello Grifoni.*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO (F.I.S.N.A.L.C.), rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. *Orfeo Sellani,* e con l'intervento dei Sigg.: *Francesco Bloise, Carlo Pignone, Mario Masiello, Vito Giustolisi, Claudio Mancini,* assistiti dalla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nelle persone di *Verledo Guidi,* capo dellUfficio Sindacale Confederale e *Tommaso Sanesi,* dell'Ufficio contratti.

Visto il C.C.N.L. per il personale dipendente da aziende commerciali del 23 ottobre 1950, nonchè i successivi accordi nazionali integrativi e modificativi del 14 maggio 1951, 16 luglio 1951, 1° aprile 1953, 5 dicembre 1955 e 4 agosto 1956,

ravvisata l'opportunità di completare e coordinare le relative norme e di procedere alla modifica di alcune clausole,

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le aziende commerciali appartenenti ai settori merceologici in esso specificati e il relativo personale dipendente d'ambo i sessi.

Il presente contratto si compone di 31 titoli, 125 articoli e un allegato, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

TITOLO I

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da aziende commerciali appartenenti ai settori e categorie qui di seguito specificate:

a) *Alimentazione*:

commercio all'ingrosso di generi alimentari;

commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e paste alimentari annesse ai forni;

salumerie, salsamenterie e pizzicherie;

commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (drogherie e torrefazioni);

commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;

commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate; macellerie, norcinerie, tripperie; spacci di carne fresca e congelata;

commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini; rivendite di pollame e selvaggina;

commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;

commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza di P. S.) e derivati;

commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli e agrumari e loro derivati, ad eccezione dei lavoratori stagionali dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli e agrumari; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;

commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, alcool, birra, aceto di vino);

commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi).

b) *Fiori, piante e affini*:

commercio al minuto di fiori e di piante ornamentali;

commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere.

c) *Merci d'uso e prodotti industriali*:

tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini, busterie, cappellerie, modisterie, articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie e articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie, guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti: abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi: corderie e affini;

grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;

lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;

pelli crude e bovine nazionali; consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.); pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;

articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;

articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento, eccettuate le aziende istallatrici di impianti;

giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori;

oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste; biblioteche circolanti;

francobolli per collezioni;

mobili;

mobili e macchine per ufficio;

macchine per cucire;

ferro, metalli, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti per molino, pietra pomice e pietre litografiche, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.);

automobili (commissionari e concessionari di vendita anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza laboratori per riparazioni); cicli e motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza laboratori per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo), carburanti con o senza distributore automatico;

carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi e liquidi;

laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;

tappezzieri in stoffa e in carta, stucchi;

prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;

legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;

rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali; altri prodotti di uso agricolo).

d) *Ausiliari del commercio e commercio con l'estero*:

mediatori pubblici e privati; commissionari; agenti e rappresentanti di commercio;

agenzie e case di pubblicità e affissioni;

istituti di informazioni commerciali;

società fiduciarie di revisione e organizzazione;

agenzie di affari;

imprese portuali di controllo;

stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);

società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;

fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);

compagnie di importazione e di esportazione e case per il commercio d'oltremare (importazione ed esportazione di merci promiscue).

e) *Viaggi e Turismo*:

agenzie e uffici di viaggi, turismo e navigazione.

Art. 2.

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini riferentisi alle medesime categorie elencate nel precedente articolo 1, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

In particolare, le parti contraenti dichiarano decaduti, annullati e sostituiti i contratti e accordi citati in premessa, i contratti collettivi elencati nei successivi capoversi del presente articolo, i relativi contratti e accordi nazionali integrativi o modificativi, nonchè tutti gli altri contratti collettivi di lavoro riferentisi alle medesime categorie, stipulati dalle disciolte organizzazioni sindacali di cui al D.L.L. 23 novembre 1944, numero 369, anche se non espressamente citati.

a) *alimentazione*:

C.C.N.L. per il personale non impiegatizio dipendente dai *negozi di macelleria, norcineria, tripperia, rivendita di pollame e selvaggina, spacci di carne fresca e congelata* stipulato il 19 aprile 1929, pubblicato nel B.U.M.C. del 30 novembre 1929, fasc. 18, all. 69;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il *commercio di prodotti della alimentazione generale* (alimentari misti) stipulato il 9 maggio 1936, pubblicato nel B.U.M.C. del 31 agosto 1936, fasc. 142, all. 924;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il *commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali* stipulato il 15 novembre 1937, pubblicato nel B. U.M.C. del 15 maggio 1938, fasc. 178, all. 1353;

C.C.N.L. per il personale delle aziende esercenti il *commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli, agrumari e loro derivati* stipulato il 21 giugno 1938, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 febbraio 1939, fasc. 196, all. 1508;

C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende esercenti il *commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali e foraggi* stipulato il 1° marzo 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 31 maggio 1939, fasc. 204, all. 1616;

C.C.N.L. per il personale dipendente da aziende esercenti il *commercio all'ingrosso di prodotti caseari* stipulato il 1° settembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 31 marzo 1940, fasc. 223, all. 1861;

C.C.N.L. per il personale addetto al *commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate* stipulato l'8 settembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 29 febbraio 1940, fasc. 221, all. 1825;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e al dettaglio di *prodotti vinicoli ed affini* e di *prodotti oleari* stipulato il 9 settembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 novembre 1939, fasc. 214, all. 1738;

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il *commercio di prodotti della pesca,* stipulato il 23 marzo 1940, pubblicato nel B.U.M.C. del 25 luglio 1940, fasc. 232, all. 2094;

C.C.N.L. per il personale dipendente dalle aziende esercenti il *commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina ed affini,* stipulato il 23 marzo 1940, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 luglio 1940, fasc. 231, all. 2065;

C.C.N.L. per i dipendenti dalle *rivendite di pane e paste alimentari* stipulato il 1° settembre 1942, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 febbraio 1943, fasc. 298, all. 2832;

C.C.N.L. per i dipendenti di aziende esercenti il *commercio al dettaglio di latte e derivati* stipulato il 20 gennaio 1943, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 giugno 1943, fasc. 306, all. 2916 (latterie non munite di licenza di P.S.);

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il *commercio al dettaglio di prodotti ortofrutticoli,* stipulato il 25 gennaio 1943, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 giugno 1943, fasc. 306, all. 2917;

b) *Fiori piante e prodotti erboristici*:

C.C.N.L. per i dipendenti da aziende esercenti il *commercio al dettaglio di fiori e piante ornamentali,* stipulato il 10 settembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 novembre 1939, fasc. 214, all. 1739;

C.C.N.L. per i dipendenti dalle aziende esercenti il commercio di *piante aromatiche ed officinali* e di *prodotti erboristici* stipulato il 9 gennaio 1943, pubblicato nel B.U.M.C. del 31 maggio 1943, fasc. 305, allegato 2912;

c) *Merci d'uso e prodotti industriali*:

C.C.N.L. per i dipendenti dalle aziende di vendita di *merci d'uso e prodotti industriali* stipulato il 1° luglio 1938, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 luglio 1938, fasc. 182, all. 1387;

C.C.N.L. per il personale delle aziende commerciali di *merci d'uso e prodotti industriali* stipulato il 10 settembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 30 settembre 1939, fasc. 211, all. 1693;

d) *Ausiliari del commercio e commercio con l'estero*:

C.C.N.L. per il personale delle *aziende ausiliarie del commercio e delle case per il commercio d'oltremare* stipulato il 27 settembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 31 marzo 1940, fasc. 233, all. 1860;

C.C.N.L. per i dipendenti da *agenti e rappresentanti di commercio* stipulato il 14 dicembre 1939, pubblicato nel B.U.M.C. del 15 maggio 1940, fasc. 226, all. 1909;

e) *Viaggi e Turismo*:

C.C.N.L. per i dipendenti dagli *Uffici di viaggi e turismo* stipulato il 14 giugno 1938, pubblicato nel B.U.M.C. del 31 ottobre 1938, fasc. 188, all. 1433.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 3.

Il personale delle aziende commerciali di cui al presente contratto è distinto in:

I) personale con mansioni impiegatizie;

II) personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle categorie *A, B, C,* ognuna delle quali comprende le qualifiche e relativi raggruppamenti specificati nei successivi articoli 4, 5, 6.

Il personale con mansioni non impiegatizie è distinto nelle categorie *D ed E,* ognuna delle quali comprende le qualifiche e relativi raggruppamenti specificati nei successivi articoli 8 e 9.

Per il personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione sarà adottata la classifica di cui al successivo articolo 10.

CAPO I

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Art. 4

CATEGORIA *A* - Il personale di categoria *A* è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in due raggruppamenti, denominati Raggruppamento A_1 e Raggruppamento A_2.

Raggruppamento A_1 - Appartiene al raggruppamento A_1 tutto il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1130.

Raggruppamento A_2 - Appartiene al raggruppamento A_2 il personale di concetto che esplica funzioni di particolare importanza alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di chi lo sostituisce nella direzione dell'azienda, e che qui di seguito tassativamente viene elencato:

1) Capo di servizio tecnico o amministrativo;

2) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze;

3) Capo dell'Ufficio vendite o acquisti;

4) Capo di Ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

Sono esclusi dalla Categoria *A*, anche se in possesso dei requisiti di cui al n. 2 del Raggruppamento A_2, i gestori o gerenti di negozi, filiali o magazzini di aziende ortofrutticole e di tutte le altre aziende che esercitano attività a carattere stagionale, per le quali il negozio, filiale o magazzino non abbia i caratteri di stabilità e di permanenza che hanno normalmente le aziende commerciali comprese nella sfera di applicazione del presente contratto.

Art. 5.

CATEGORIA *B* - Appartiene alla Categoria *B* il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali.

Il personale di Categoria *B* è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in tre raggruppamenti, denominati Raggruppamento B_1, Raggruppamento B_2, Raggruppamento B_3:

Raggruppamento B_1 - Appartengono al Raggruppamento B_1 le seguenti qualifiche:

1) Capo Ufficio;

2) Ispettore;

3) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui al n. 2 del Raggruppamento A_2;

4) Capo contabile;

5) Cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse;

6) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

Raggruppamento B_2 - Appartengono al raggruppamento B_2 le seguenti qualifiche:

1) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;

2) Capo-reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;

3) Capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;

4) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;

5) Corrispondente con mansioni di concetto;

6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;

7) Progettista;

8) Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;

9) Agente acquisitore nelle aziende di legname;

10) Agente esterno consegnatario delle merci alle dipendenze della Ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga mansioni di concetto;

11) Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;

12) Estimatore nelle aziende commerciali di arte e di antichità;

13) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di un'azienda commerciale;

14) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

15) Propagandista scientifico;

16) Chimico di laboratorio;

17) Capitano di rimorchiatore.

Raggruppamento B_3 - Appartengono al raggruppamento B_3 le seguenti qualifiche:

1) Vice Capo-reparto, anche con funzioni di vendita;

2) Vice Capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico;

3) Interprete;

3) Stenodattilografo in lingue estere;

5) Disegnatore tecnico;

6) Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero); creatore e redattore di testi pubblicitari;

7) Vetrinista;

8) Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi come tale soltanto chi redige i rapporti informativi con piena discrezione concettuale);

9) Commesso stimatore di gioielleria;

10) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264;

Ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del R. D. 31 maggio 1928, n. 1334, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

11) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

12) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

13) Altro personale con mansioni analoghe di concetto, non espressamente compreso nella predetta elencazione.

Art. 6.

CATEGORIA *C* - Appartiene alla Categoria *C* tutto il personale che svolge mansioni d'ordine.

Il personale di Categoria *C* è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti, denominati Raggruppamento C_1, Raggruppamento C_2, Raggruppamento C_3, Raggruppamento C_4:

Raggruppamento C_1 - Appartengono al raggruppamento C_1 le seguenti qualifiche:

1) Contabile d'ordine;

2) Cassiere comune;

3) Traduttore;

4) Astatore;

5) Controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;

6) Commesso di vendita;

7) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

Raggruppamento C_2 - Appartengono al Raggruppamento C_2 le seguenti qualifiche:

1) Aiuto-contabile;

2) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili.

3) Operatore meccanografico d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;

4) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

5) Commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);

6) Propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedano cognizioni di carattere scientifico);

7) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

8) Aiuto-pittore e aiuto-disegnatore;

9) Compilatore o condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi per tale chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale);

10) Stenodattilografo;

11) Aiuto-commesso con anzianità di servizio superiore ai 5 anni;

12) Aiuto-vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);

13) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

14) Commesso di magazzino;

15) Impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo;

16) Impiegato addetto alle spedizioni.

Raggruppamento C_3 - Appartengono al Raggruppamento C_3 le seguenti qualifiche:

1) Fatturista;

2) Squarcista;

3) Aiuto-commesso con anzianità di servizio da tre a cinque anni;

4) Preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso tra quello con mansioni non impiegatizie);

5) Informatore negli istituti di informazioni commerciali, purchè assunto stabilmente e in esclusiva, con contratto di lavoro subordinato;

6) Commesso di biblioteca circolante;

7) Impiegato addetto al controllo delle vendite;

8) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione, anche se svolge mansioni di sorveglianza;

9) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le Aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali:

10) Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizione delle Agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;

11) Addetto al riscontro e controllo nelle Agenzie giornalistiche;

12) Aiuto-magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie;

13) Pratico di laboratorio chimico.

Raggruppamento C_4 - Appartengono al Raggruppamento C_4 le seguenti qualifiche:

1) Dattilografo;

2) Scritturale;

3) Archivista; protocollista;

4) Schedarista;

5) Codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);

6) Operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;

7) Addetto agli indirizzi;

8) Aiuto-commesso fino a tre anni di anzianità di servizio;

9) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);

10) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso Aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.;

11) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle Aziende giornalistiche;

12) Addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;

13) Addetto al centralino telefonico;

14) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

Art. 7.

E' aiuto-commesso il lavoratore che coadiuva in tutte le mansioni il commesso di negozio o il datore di lavoro quando questi attenda direttamente alla vendita.

L'aiuto-commesso può compiere le funzioni di vendita.

In ogni negozio non vi può essere più di un aiuto-commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro - o in sua vece un suo familiare - quando adempie normalmente alle mansioni proprie del commesso.

La suddetta proporzione numerica non sostituisce quella diversa stabilita dai contratti provinciali in vigore, i quali tuttavia possono essere modificati per accordo delle rispettive associazioni sindacali.

Capo II

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Art. 8.

Categoria *D* - Appartiene alla Categoria *D* il personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari, e il personale subalterno e ausiliario.

Il personale di Categoria *D* è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in quattro raggruppamenti denominati Raggruppamento D_1, Raggruppamento D_2, Raggruppamento D_3, Raggruppamento D_4

Raggruppamento D_1 - Appartengono al raggruppamento D_1 le seguenti qualifiche:

1) Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini;
2) Conducente di autotreno.

Raggruppamento D_2 - Appartengono al raggruppamento D_2 le seguenti qualifiche:

1) Aiuto-commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari, misti e promiscui);
2) Aiuto-banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollami e selvaggina e affini;
3) Aiuto-commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta;
4) Aiuto-commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;
5) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
6) Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
7) Preparatore di commissioni con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere);
8) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione;
9) Marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi);
10) Usciere;
11) Imballatore;
12) Impaccatore;
13) Autista;
14) Conducente di motofurgone.

Raggruppamento D_3 - Appartengono al raggruppamento D_3 le seguenti qualifiche:

1) Aiuto-banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.);
2) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione;
3) Fattorino;
4) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce, con o senza facoltà di esazione);
5) Custode;
6) Guardiano di deposito;
7) Guardiano notturno;
8) Avvolgitore;
9) Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;
10) Portiere;
11) Conducente di veicoli a trazione animale;
12) Ascensorista.

Raggruppamento D_4 - Appartengono al Raggruppamento D_4 le seguenti qualifiche:

1) Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie; garzone;
2) Altro personale con mansioni analoghe.

Art. 9.

Categoria *E* - Appartiene alla Categoria *E* il personale operaio addetto ai servizi interni (illuminazione, riscaldamento, refrigerazione, antincendio, ecc.), ai laboratori annessi e alle officine di riparazione.

Il personale di Categoria *E* è distinto, nell'ambito della categoria stessa, in tre raggruppamenti, denominati Raggruppamento E_1, Raggruppamento E_2, Raggruppamento E_3.

Raggruppamento E_1 - Appartengono al raggruppamento E_1:

I. Capi-operai;

II. *Operai specializzati,* intendendosi per tali gli operai qualificati che sanno eseguire a perfetta regola d'arte tutti i lavori e operazioni inerenti alla loro specialità, per la cui esecuzione occorra una provata capacità tecnico-pratica che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio nell'azienda e nelle scuole e corsi professionali.

Raggruppamento E_2 - Appartengono al Raggruppamento E_2 gli *operai qualificati,* intendendosi per tali gli operai che sanno compiere lavori e operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità, acquisite attraverso adeguato tirocinio e pratica di mestiere.

Raggruppamento E_3 - Appartengono al Raggruppagamento E_3 gli *operai comuni* intendendosi per tali gli operai che, dopo aver compiuto adeguato tirocinio, sono adibiti a coadiuvare gli operai delle qualifiche superiori o a compiere operazioni meno complesse per cui sono richieste capacità tecnico pratiche meno approfondite.

La qualifica di « operaio comune » in contrapposto a « operaio qualificato » è riferita al grado di difficoltà delle singole lavorazioni e alla pratica di mestiere dei singoli, e pertanto anche l'assegnazione al raggruppamento E_3 costituisce una qualificazione per la quale è ammesso l'apprendistato.

Con separati accordi, da stipularsi in sede nazionale, le parti interessate potranno procedere, per singoli settori, alla definizione particolareggiata delle varie qualifiche operaie e al loro incasellamento nei raggruppamenti della categoria E.

Art. 10.

Il personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione è classificato come segue:

Categoria *A* - Appartengono alla Categoria *A* gli impiegati che svolgono mansioni direttive, esclusi quelli con funzioni di effettiva direzione di cui all'articolo 34 del R. D. 1° luglio 1926, n. 1130; essi sono distinti nei seguenti Raggruppamenti:

A_1 - Capo di Agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

A_2 - Capo-reparto con almeno quattro impiegati addetti al reparto stesso, intendendosi esclusi i reparti e servizi con attribuzioni puramente esecutive e d'ordine, quali archivio, copia, spedizione, ecc.

CATEGORIA *B* - Appartengono alla Categoria *B* gli impiegati che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali; essi sono distinti nei seguenti Raggruppamenti:

B_1 - Capo-Agenzia con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
B_2 - Impiegato distaccato con particolari attribuzioni;
Addetto ai servizi turistici ed amministrativi, di acquisita capacità;
Cassiere principale;
B_3 - Addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie internazionali;
Contabile di concetto;
Segretario;
Cassiere;
Addetto al cambio delle valute;
Stenodattilografo in lingue estere.

CATEGORIA *C* - Appartengono alla Categoria *C* gli impiegati che svolgono mansioni d'ordine; essi sono distinti nei seguenti Raggruppamenti:

C_1 - Addetto alle biglietterie FF.SS., ferrovie secondarie e navigazione interna;
Addetto alla vendita dei biglietti automobilistici;
Interprete;
Contabile d'ordine;
C_2 - Addetto alla contabilità delle FF.SS.;
Commesso di cassa;
Stenodattilografo;
C_4 - Dattilografo;
Archivista;
Addetto al centralino telefonico.

CATEGORIA *D* - Appartiene alla Categoria *D* il personale subalterno e ausiliario, con mansioni non impiegatizie; esso è distinto nei seguenti Raggruppamenti:

D_2 - Autista;
Conducente di motofurgone;
Usciere;
D_3 - Custode;
Fattorino;
D_4 - Personale di fatica e addetto alla pulizia.

I raggruppamenti indicati nel presente articolo corrispondono agli analoghi raggruppamenti di cui ai precedenti articoli 4, 5, 6, 8, ad eccezione dei Raggruppamenti C_3 e D_1, per i quali la classifica particolare del personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione non contempla qualifica alcuna.

TITOLO III

ASSUNZIONE

Art. 11.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) la retribuzione.

Art. 12.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
b) certificato di studio;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro;
f) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) certificato dell'Ufficiale Sanitario per il personale da adibirsi alla preparazione, manipolazione e vendita di alimenti e bevande, ai sensi dell'art. 262 del Testo Unico delle Leggi Sanitarie approvato con R. D. 27 luglio 1934, n. 1265;
h) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO IV

PERIODO DI PROVA

Art. 13.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria *A* mesi sei;
Categorie *B* e *C* mesi due;
Categoria *D* mesi uno;
Categoria *E* giorni quindici.

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art. 20.

Art. 14.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Art. 15.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso nè altre indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO V

APPRENDISTATO

Art. 16.

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche e mansioni impiegatizie comprese nella categoria *C*, nonchè a tutte le qualifiche e mansioni non impiegatizie comprese nelle categorie *D* e *E* del presente contratto, con esclusione di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione e di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e cioè: usciere, custode, guardiano, portiere, fattorino, portapacchi, personale di fatica in genere e addetto alla pulizia.

Art. 17.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano soltanto uno o due lavoratori alle proprie dipendenze, nonchè in quelle nelle quali il lavoro è svolto in via continuativa dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Art. 18.

L'assunzione di apprendisti è consentita nei seguenti limiti di età:

a) per il personale maschile, tra i 14 e i 20 anni compiuti;

b) per il personale femminile, tra i 15 e i 20 anni compiuti.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Art. 19.

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata per tramite dell'Ufficio di collocamento competente.

E' ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25 % (venticinque per cento) degli apprendisti da assumersi, per le aziende con numero di dipendenti superiori a dieci.

All'atto della richiesta il datore di lavoro è tenuto a dichiarare all'Ufficio di collocamento il genere di lavoro a cui il giovane è destinato e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

Art. 20.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in due mesi, durante i quali è reciproco diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

Art. 21.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altra azienda sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

Art. 22.

Nelle aziende commerciali di lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie e stracci, la durata massima dell'apprendistato per le categorie *D* e *E* non potrà superare:

a) i nove mesi se l'apprendista non abbia compiuto il diciottesimo anno di età;

b) i sei mesi se l'apprendista abbia compiuto il diciottesimo anno di età.

Art. 23.

Il datore di lavoro è tenuto:

a) ad impartire o a far impartire nella sua azienda all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) a non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro;

c) a non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e a non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche;

d) ad accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

e) ad informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera *c*), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, semprechè lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 24.

Oltre a quello di osservanza delle norme disciplinari generali previste dal presente contratto e delle norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, l'apprendista ha l'obbligo:

a) di obbedire al datore di lavoro o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e di seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) di frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare, nonchè di comportarsi correttamente e di obbedire agli istruttori preposti all'insegnamento stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera *c*) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 25.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, con le seguenti eccezioni:

a) escluse le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo ai sensi dell'art. 3 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, l'orario di lavoro, comprese le ore dedicate all'insegnamento complementare, non può eccedere le ore otto giornaliere e le 44 settimanali, con divieto di lavoro tra le ore 22 e le ore 6;

b) il periodo di ferie retribuito è stabilito in giorni trenta per gli apprendisti di età non superiore ai sedici anni e in giorni venti per gli apprendisti che abbiano superato il sedicesimo anno di età, con facoltà, da parte del datore di lavoro, di concessione frazionata in non più di due periodi;

c) l'indennità di anzianità in caso di licenziamento è ridotta nella misura del 50 % (cinquanta per cento) della normale per l'apprendista che non abbia superato il diciottesimo anno di età, mentre resta determinata nella misura pari alla normale per l'apprendista che abbia superato il diciottesimo anno di età;

d) agli apprendisti dimissionari durante il periodo di tirocinio e fino a un anno di servizio dopo il compimento del periodo stesso, nulla è dovuto a titolo di indennità di anzianità.

Art. 26.

Le retribuzioni per gli apprendisti saranno fissate nei contratti integrativi provinciali in base ai criteri di anzianità di apprendistato e tenuto conto delle caratteristiche delle singole prestazioni e dell'età dell'apprendista.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il ventesimo anno di età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90 % (novanta per cento) del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato; nel caso in cui il lavoratore abbia una età inferiore ai diciotto anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80 % (ottanta per cento) del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Art. 27.

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'art. 18 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, e comunque con la scadenza del termine di anni tre di complessiva durata del periodo di tirocinio, salvo il minor periodo di cui all'art. 22 per i casi in esso contemplati.

Agli effetti di quanto previsto nel comma precedente, hanno diritto in ogni caso di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità gli apprendisti che abbiano compiuto i diciotto anni di età e i due anni di addestramento pratico.

Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le organizzazioni sindacali provinciali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonchè i nominativi di quelli che, avendo compiuto il diciottesimo anno di età ed effettuato un biennio di addestramento pratico, o che, avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 28.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Titolo VI

ORARIO DI LAVORO

Art. 29.

Ferme restando le norme particolari per gli apprendisti di cui al precedente art. 25, la durata normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 (quarantotto) settimanali di lavoro effettivo giusta le disposizioni legislative vigenti in materia.

Sempre nel limite di 48 ore settimanali complessive, è consentito al datore di lavoro di richiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore.

Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 30.

Il personale che alla data della stipulazione del presente contratto fruiva della libertà dal servizio nel pomeriggio del sabato senza facoltà, da parte del datore di lavoro, di recupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuato il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Nel caso di chiamata in servizio nel pomeriggio del sabato, il personale di cui al comma precedente avrà diritto al compenso previsto per le ore di lavoro straordinario nella misura di cui al primo comma del successivo articolo 37.

Art. 31.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro

di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore — in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione — per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel successivo art. 59.

Art. 32.

E' demandato ai contratti integrativi provinciali di stabilire la durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro, che non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi tra le relative organizzazioni sindacali locali.

L'orario di lavoro dei fanciulli fino a quindici anni compiuti e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di sei ore.

Art. 33.

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro, tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, secondo le esigenze dell'azienda.

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 34.

Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi — e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi-ufficio ed i capi-reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale — è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati.

Possono essere eseguiti oltre i limiti della giornata normale di otto ore o delle 48 ore settimanali i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonchè le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 35.

La durata normale del lavoro per il seguente personale:

1) custodi;
2) guardiani diurni e notturni;
3) portieri;
4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) fattorini;
6) uscieri e inservienti;
7) pesatori e aiuti;
8) magazzinieri e aiuti;
9) personale addetto ai trasporti;
10) personale addetto al carico e scarico;
11) stallieri e addetti al governo degli animali da trasporto;
12) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;
13) addetti ai centralini telefonici;
14) commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti;
15) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
16) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
17) addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompisti);
18) interpreti alle dipendenze di agenzie di viaggi e turismo;
19) ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modificazioni e aggiunte

sarà stabilita nei contratti integrativi provinciali. Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni svolte.

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le dieci ore giornaliere per i fanciulli fino a quindici anni compiuti e le undici ore giornaliere per le donne tra i quindici e i ventun anni compiuti.

TITOLO VII

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 36.

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è in facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

In caso di necessità è consentito superare il limite di cui al precedente capoverso per un periodo non superiore a nove settimane consecutive, sempre che la media del lavoro straordinario in detto periodo non superi le dodici ore settimanali.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente tra le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Art. 37.

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 20 % (venti per cento).

Salvo quanto disposto dal successivo art. 44, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30 % (trenta per cento) per tutte le categorie, e del 40 % (quaranta per cento) per il solo personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50 % (cinquanta per cento).

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla paga oraria percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

In tutti i casi sopra previsti verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'eventuale indennità di contingenza per ogni ora straordinaria di lavoro prestato.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 38.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario, il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 ore settimanali;

b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato senza facoltà di recupero da parte del datore di lavoro, ai sensi del precedente articolo 30;

c) di un numero di ore proporzionale alla normale durata del lavoro fissata nei contratti integrativi per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, e cioè 225 nel caso di 9 ore giornaliere, 250 nel caso di 10 ore giornaliere, ecc.

Art. 39.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura della ditta, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibita in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali provinciali, presso la sede della locale Associazione dei Commercianti.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

TITOLO VIII

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 40.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 41.

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) 19 marzo - festa di S. Giuseppe;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini;
7) 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;
13) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.

Nulla è dovuto ad alcun prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Qualora la detta coincidenza cada nel corso dei periodi di ferie di cui al successivo Titolo IX, sarà applicata, in luogo della norma del capoverso precedente, la clausola contenuta nell'ultimo comma del successivo articolo 47.

Art. 42.

Le medesime norme previste per le festività infrasettimanali di cui al precedente articolo 41 saranno osservate anche in occasione delle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre).

Art. 43.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nei precedenti articoli 41 e 42, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli articoli 37 e 38 di questo stesso contratto.

Art. 44.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30 % sulla paga oraria normale conglobata (e del 40 % per le Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione), fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

TITOLO IX

FERIE

Art. 45.

Il personale di cui al presente contratto ha diritto, dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie fissato nella misura seguente:

a) *personale con mansioni impiegatizie*:

fino al 2° anno di servizio compiuto, giorni 12;

dopo il compimento di due anni di servizio e fino a sei anni compiuti, giorni 16;

dopo il compimento di sei anni di servizio e fino a dieci anni compiuti, giorni 20;

dopo il compimento di dieci anni di servizio e fino a venti anni compiuti, giorni 25;

dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi, giorni 30.

b) *personale con mansioni non impiegatizie*:

fino al settimo anno di servizio compiuto, giorni 12;

dal settimo anno di servizio compiuto e fino al quindicesimo anno di servizio compiuto, giorni 15;

dal quindicesimo anno di servizio compiuto in poi, giorni 18.

Nei confronti degli apprendisti si applicano le norme particolari di cui alla lettera *b*) del precedente art. 25.

Poichè il lavoratore ha diritto alle ferie dopo un anno di ininterrotto servizio, il periodo maturato alla fine del primo anno sarà materialmente goduto nel corso del secondo anno di servizio, quello maturato alla fine del secondo anno sarà goduto nel corso del terzo, e così via.

In conformità delle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie sopra indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per l'elezione della Camera dei Deputati saranno concessi tre giorni di ferie retribuite.

Art. 46.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione, competerà durante il periodo di ferie una quota delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto, in ragione del numero di essi.

Nelle aziende con un solo dipendente spetterà al dipendente stesso, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni degli ultimi sei mesi.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigione, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Art. 47.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie dal maggio, all'ottobre, eccettuate le Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione, nonchè le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acqua minerali, bevande gassate e ghiaccio, che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Salvo il periodo minimo di giorni dodici previsto dal precedente articolo 45, le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica od a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16 del mese.

Le festività infrasettimanali e nazionali di cui ai precedenti articoli 41 e 42 non sono computabili nelle ferie, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le festività infrasettimanali e nazionali eventualmente cadute nel periodo stesso.

Art. 48.

In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, è originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, il lavoratore non avrà alcun diritto al godimento delle ferie stesse.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 49.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto, altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 50.

Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnategli.

Art. 51.

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente articolo 39 per il lavoro straordinario.

TITOLO X

ASSENZE E CONGEDI

Art. 52.

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la ditta entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione di fatto giornaliera e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento disciplinare senza preavviso nel caso di assenza da tre a sei giorni;

c) licenziamento disciplinare senza preavviso nè indennità di anzianità nel caso di assenza oltre il sesto giorno o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 53.

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 54.

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

TITOLO XI

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 55.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, eccettuato il calcolo degli scatti di cui al successivo art. 80. Non saranno, invece, computati a nessun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione stessa.

Il periodo trascorso in servizio militare non sarà computato nell'anzianità, nel caso di dimissioni rassegnate dal lavoratore entro sei mesi dal rientro dal servizio.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Art. 56.

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore, sia impiegato quanto operaio, ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653; al personale con mansioni non impiegatizie saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

a) per il primo mese, l'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Il personale provvisoriamente assunto in sostituzione di richiamati potrà essere licenziato con un preavviso di giorni quindici se svolge mansioni impiegatizie e di giorni otto se svolge mansioni non impiegatizie, e, qualora non abbia raggiunto due anni di servizio, senza indennità di anzianità; qualora siano stati superati i due anni di servizio, l'indennità di anzianità sarà corrisposta rispettivamente nella misura di giorni quindici e di giorni sei per ogni anno di servizio prestato. Il predetto personale non ha diritto a indennità alcuna in caso di dimissioni.

Nei confronti del personale con mansioni impiegatizie richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa e l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo successivo pari al tempo in cui è stato richiamato;

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio nell'azienda;

d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Titolo XII

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 57.

La ditta ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale — fatta eccezione per i viaggiatori di commercio e i piazzisti, i quali non rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto, ed eccettuato altresì il personale avente convenzioni speciali — compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta;

4) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 58.

Per le missioni di durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta, la cui misura verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali, o in mancanza, direttamente concordata fra le parti interessate. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente articolo 57, una indennità di trasferta nella seguente misura:

a) il 50% (cinquanta per cento) della retribuzione giornaliera per le assenze non inferiori a 12 ore;

b) l'80 % (ottanta per cento) della retribuzione giornaliera per le assenze da 12 a 18 ore;

c) il 120% (centoventi per cento) della retribuzione giornaliera per le assenze da 18 a 24 ore.

Art. 59.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

Art. 60.

I trasferimenti di residenza dànno diritto alle seguenti indennità:

a) *lavoratore che non sia capo-famiglia*:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;

b) *lavoratore che sia capo-famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti*:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sè e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

Art. 61.

Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie anzidette fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 62.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza potrà essere soggetto a licenziamento, conservando il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, salvo che la eventualità del trasferimento sia stata espressamente prevista all'atto dell'assunzione, nel qual caso egli sarà considerato dimissionario.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purchè il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo XIII

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 63.

Agli effetti di quanto previsto nei seguenti articoli 64, 65, 66 e 67, si intende per « malattia » ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da

cui dipende, che importi incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Art. 64.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti, entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, all'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie (I.N.A.M.), il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato dalle lettere *a*) e *b*) del successivo articolo 67.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a richiedere all'Istituto il libretto di iscrizione nel caso che il lavoratore ne sia sprovviso, e ad annotare sul libretto la data di inizio e quella di cessazione del rapporto di lavoro, nonchè la permanenza in servizio ogni sei mesi, come richiesto dalle vigenti norme.

Art. 65.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'articolo 52 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare all'azienda il certificato medico di prima visita, nonchè i successivi in caso di prolungamento della malattia, e quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento dell'Istituto e conseguente richiesta del giudizio di un collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato dell'I.N.A.M.; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di sottoporre in qualsiasi momento a vista di controllo il dipendente assente per malattia.

Art. 66.

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli articoli 89 e 91 del presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Qualora, scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dal primo comma del presente articolo e soprassieda dal licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto al lavoratore ad alcun titolo durante tale periodo di attesa; il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 67.

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro le malattie come previsto dal D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947 n. 1304, e dalle altre norme in materia, alle quali si fa esplicito riferimento;

b) ad una indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione percepita, da corrispondersi dall'Istituto stesso, sempre a norma del D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304 sopracitato;

c) ad una integrazione dell'indennità di cui alla lettera precedente nella misura del 25% (venticinque per cento) della normale retribuzione percepita, da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico.

Il trattamento economico di cui alle precedenti lettere *b*) e *c*) dovrà assicurare al lavoratore assente per malattia una indennità di almeno lire trentamila ragguagliate a mese; pertanto, nei casi di retribuzione pari o superiore a lire trentamila mensili, ove l'indennità integrativa, sommata all'indennità corrisposta dall'I.N.A.M., non raggiunga detto livello, l'indennità a carico del datore di lavoro sarà aumentata proporzionalmente fino alla concorrenza di lire trentamila ragguagliate a mese; nel caso di retribuzione di fatto inferiori a lire trentamila mensili, l'indennità a carico del datore di lavoro sarà aumentata fino alla concorrenza di una somma pari alla retribuzione percepita dal lavoratore.

L'indennità per i primi tre giorni (periodo di carenza) è a completo carico del datore di lavoro nella misura della intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'I.N.A.M. non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera *b*) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'I.N.A.M. in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi articoli 68 e 69, né agli apprendisti.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto e al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 68.

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'I.N.A.I.L. contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare l'obbligo predetto e il datore di lavoro non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'I.N.A.I.L., il datore di la-

voro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui ai precedenti articoli 66 e 67.

Art. 69.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle provincie e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 70.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Titolo XIV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 71.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per un periodo massimo di sei settimane prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per un periodo massimo di otto settimane dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla precedente lettera *c*).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato).

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria indicati alle lettere *a*), *b*) e *c*), e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera *d*), devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria le relative indennità restano a completo carico dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le malattie, il quale provvederà anche a tutte le prestazioni sanitarie.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio.

Art. 72.

La lavoratrice madre che allatta direttamente il proprio bambino ha diritto, per il periodo di un anno dalla nascita, a due intervalli giornalieri di riposo di un'ora ciascuno, per provvedere all'allattamento; tali periodi sono indipendenti dalle normali interruzioni di cui al Titolo VI del presente contratto e comportano il diritto di uscire dall'azienda.

Ove il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento o l'asilo nido ai sensi dell'articolo 11 della Legge 26 agosto 1950 n. 860, i periodi di riposo di cui al precedente comma sono ridotti a mezz'ora ciascuno.

Art. 73.

La lavoratrice in istato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, da un medico condotto, da un medico dell'Opera Nazionale Maternità e Infanzia o da un medico dell'I.N.A.M., e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Il datore di lavoro ha diritto di richiedere una visita di controllo all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio; la gestante che senza giustificato motivo si sottragga alle visite mediche e alle visite di controllo decade dai diritti di cui al presente titolo.

Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.

La lavoratrice che si dimetta durante il periodo di gestione oppure non oltre il compimento di un anno di età del bambino ha diritto alla intera indennità di licenziamento prevista dall'art. 91 del presente contratto.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento, senza preavviso né indennità di anzianità, del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purchè a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XV

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 74.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVI

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 75.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della ditta, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, fermo restando il compimento del primo anno di ininterrotto servizio per la maturazione del diritto alle ferie e alla indennità di anzianità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XVII

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Art. 76.

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme di cui all'art. 76 del precedente C.C.N.L. 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

TITOLO XVIII

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 77.

Indipendentemente dalla qualifica attribuitagli dal datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla classificazione, e conseguentemente al trattamento normativo ed economico, relativo alle mansioni effettivamente prestate.

In caso di mansioni promiscue, si farà riferimento all'attività prevalente.

Art. 78.

Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore nell'ambito della stessa categoria ha diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate per effetto di anzianità di servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 80 del presente contratto.

Il lavoratore promosso a categoria superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale della nuova qualifica; ove il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare della nuova qualifica, conserverà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Il lavoratore appartenente alle categorie *D* e *E* ha diritto, in caso di promozione a categoria impiegatizia, agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 79.

La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa. Nella specie la sostituzione è ammessa in caso di ferie, malattia, gravidanza e puerperio, congedo motivato da esigenze familiari e servizio militare.

Nessuna maggiorazione di retribuzione è dovuta per i primi tre mesi; per il periodo da tre a sei mesi è dovuta una indennità speciale pari alla differenza tra la retribuzione di fatto e quella tabellare della qualifica superiore.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre sei mesi, trascorsi i quali, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a quanto stabilito all'art. 78.

Titolo XIX

SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 80.

Per anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° gennaio 1946 e a decorrere dal 21° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto a cinque scatti triennali ognuno della misura del 4% (quattro per cento) della retribuzione base tabellare e dell'indennità di contingenza vigenti per la propria qualifica al momento della maturazione dei singoli scatti.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto, siano intervenute variazioni in aumento della paga base tabellare e dell'indennità di contingenza, in occasione del computo del nuovo scatto gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base alla nuova tabella e corrisposti al lavoratore a partire dalla data di corresponsione del nuovo scatto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore valevole agli effetti del computo della nuova serie di scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria: per le eventuali eccedenze della retribuzione di fatto sulla retribuzione tabellare della nuova categoria, dovute agli scatti maturati nella categoria inferiore, vale la norma di cui al secondo comma del precedente art. 78.

Nei confronti degli aiuto-commessi le norme del presente articolo avranno applicazione dalla data di passaggio al raggruppamento C_2.

Titolo XX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 81.

Di norma la retribusione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) stipendio o salario (paga-base conglobata, compresa l'indennità di caropane prevista dalla legge);

b) indennità di contingenza (scala mobile);

c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 80.

I minimi di cui alla lettera *a*) saranno stabiliti in appositi contratti provinciali integrativi del presente contratto, da stipularsi tra le organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle associazioni sindacali nazionali stipulanti.

Nel caso di mancato accordo, le relative controversie saranno sottoposte all'esame e alla decisione di apposita commissione paritetica nominata dalle rispettive organizzazioni nazionali.

Le tabelle contenute nei contratti provinciali vigenti continueranno ad avere vigore finchè i contratti stessi non saranno rinnovati.

L'indennità di cui alla lettera *b*) è determinata in sede nazionale con appositi accordi che non possono essere modificati dalle associazioni periferiche.

Ferma restando la classificazione unitaria del personale di cui al titolo II del presente contratto, nella stipulazione degli integrativi provinciali la determinazione della retribuzione potrà essere effettuata, ove richiesto dalle associazioni dei commercianti, per distinti settori merceologici.

Ove non sia concordato tra le rispettive competenti organizzazioni un particolare trattamento economico di categoria, al personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione saranno applicate le tabelle in vigore nelle singole provincie contenute negli integrativi economici di cui al secondo comma del presente articolo. Nelle provincie in cui non siano adottate tabelle uniche per tutto il settore del commercio, ma tabelle particolari per singoli rami, al personale delle Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione — semprechè non venga concordato un trattamento economico di categoria — saranno applicate le tabelle del ramo abbigliamento, arredamento e merci varie.

Art. 82.

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sarà determinata nei contratti integrativi in misura fissa, e cioè non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga; tale misura sarà di norma mensile per le categorie impiegatizie, e potrà essere mensile o settimanale per le categorie non impiegatizie.

Gli aumenti che non siano di merito o non derivanti da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti integrativi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti, in caso di aumento di tabelle, fino alla loro concorrenza; per aumento di merito deve intendersi un assegno corrisposto espressamente a tale titolo dal datore di lavoro, con riferimento alle attitudini ed al rendimento dell'unità lavorativa.

Art. 83.

Per il personale addetto alla vendita, compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale laborioso e di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) al minimo dello stipendio stabilito nei contratti integrativi provinciali.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, e semprechè nei mesi precedenti il venditore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 84.

Per il personale retribuito a cottimo, le relative tariffe saranno stabilite nei contratti integrativi provinciali.

Art. 85.

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di busta-paga, sopra la quale dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

La busta deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXI

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 86.

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della gratifica natalizia dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o nel periodo di minor servizio prestato presso la ditta.

Art. 87.

Ai fini della corresponsione della gratifica natalizia ai lavoratori non aventi qualifica impiegatizia, che non siano retribuiti a mese, il calcolo della mensilità sarà effettuato come segue:

a) per i lavoratori retribuiti a settimana la retribuzione settimanale sarà moltiplicata per 52 e divisa per 12;

b) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quattordicina, la retribuzione quattordicinale sarà moltiplicata per 26 e divisa per 12;

c) per i lavoratori eventualmente retribuiti a quindicina la retribuzione sarà moltiplicata per 2;

d) per i lavoratori eventualmente retribuiti a giornata la retribuzione giornaliera sarà moltiplicata per 6, il prodotto per 52 e il tutto diviso per 12.

Art. 88.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità o gratifica natalizia saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 71, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la gratifica natalizia limitatamente all'aliquota corrispondente al 20 % (venti per cento) della retribuzione (art. 30 del decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).

TITOLO XXII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) Preavviso

Art. 89.

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'azienda quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto notificato a mezzo di lettera raccomandata.

I termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
Cat. A: due mesi;
» B: un mese;
» C: 20 giorni;
» D: 15 giorni;
» E: 10 giorni.

b) oltre i cinque anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:
Cat. A: tre mesi;
» B: 45 giorni;
» C: 30 giorni;
» D: 20 giorni;
» E: 12 giorni.

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:
Cat. A: quattro mesi;
» B: due mesi;
» C: 45 giorni;
» D: 20 giorni;
» E: 15 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono per i lavoratori delle categorie A), B), C), D), dalla fine o dalla metà di ciascun mese; per i lavoratori della categoria E) dalla fine della settimana.

Art. 90.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente.

b) *Indennità di licenziamento*

Art. 91.

Oltre al preavviso di cui all'art. 89 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 90, il lavoratore assunto a tempo indeterminato che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio, avrà diritto, in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro e ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) *personale con mansioni impiegatizie*:

a) per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1930: 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1931 al 31 dicembre 1939: 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per il periodo di anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1947: 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile in atto come sopra.

2) *personale con mansioni non impiegatizie*:

I) per il periodo di anzianità di servizio maturata fino al 31 dicembre 1947: il trattamento previsto dai precedenti contratti collettivi nazionali, che si riporta nell'apposita tabella, in difetto, dagli usi e convenzioni locali:

II) per il periodo di anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1948:

a) per l'aiuto-commesso alimentazione generale e per i banconieri di macelleria, norcineria e affini: giorni 18 (diciotto) per ogni anno di servizio prestato;

b) per l'aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta: giorni 15 (quindici) per ogni anno di servizio prestato;

c) per tutto il restante personale della categoria *D*: giorni 12 (dodici) per ogni anno di servizio prestato;

d) per tutto il personale appartenente alla categoria *E*: giorni 12 (dodici) per ogni anno di servizio prestato.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato per tutto il personale di cui alle precedenti lettere *a*), *b*), *c*), *d*) in base alla retribuzione in atto al momento del licenziamento.

Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre lo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonchè le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento, dall'inizio del rapporto di lavoro.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.

Le frazioni degli anni successivi al primo saranno calcolate per dodicesimi.

Art. 92.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 93.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice civile.

Art. 94.

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato — salvo prova del contrario — se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 95.

In caso di decesso del dipendente, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 96.

Le indennità di licenziamento devono essere versate all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

c) *Dimissioni*

Art. 97.

In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) in caso di anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50 % (cinquanta per cento) dell'indennità di licenziamento stabilita nell'art. 91 del presente contratto;

b) in caso di anzianità di servizio compresa tra il decimo ed il quindicesimo anno compiuto: il 75 % (settantacinque per cento) dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;

c) in caso di anzianità di servizio compresa tra il quindicesimo e il ventesimo anno: l'85 % (ottantacinque per cento) dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 91;

d) nel caso di anzianità di servizio oltre il ventesimo anno compiuto: l'intera indennità di cui al citato art. 91.

Per i lavoratori e le lavoratrici che abbiano compiuto quindici anni di servizio e rispettivamente il 60° ed il 55° anno di età, la percentuale di cui al punto c) è elevata al 100 %.

Art. 98.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 89 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 99.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio, all'intera indennità di licenziamento prevista dall'art. 91 del presente contratto, con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso, le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 89.

L'indennità di cui al primo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 100.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegni le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 73 del presente contratto.

Titolo XXIII

NORME DISCIPLINARI

Art. 101.

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa e di mantenere il segreto più assoluto su tutto ciò che concerne l'azienda; è altresì responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidategli e risponde in proprio delle perdite arrecate all'azienda, nei limiti ad esso imputabili.

Art. 102.

E' vietato al personale assumere incarichi, anche temporanei, fuori dell'azienda, a termini dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825.

E' fatto inoltre preciso divieto ai dipendenti di accettare somme o altri compensi da persone, aziende o enti che abbiano relazioni di affari o che siano in qualunque modo in corrispondenza con l'azienda; per quanto più particolarmente riguarda le Agenzie e Uffici di viaggi, turismo e navigazione, è fatto espresso divieto di accettare compensi o doni da proprietari o direttori di alberghi, da commercianti, speditori, fornitori o altri con cui l'azienda abbia rapporti di affari o ai quali essa raccomandi viaggiatori per qualsiasi scopo.

Al personale delle Agenzie e Uffici di viaggio, turismo e navigazione è altresì vietato collaborare a pubblicazioni su argomenti di carattere turistico senza preventivo consenso del datore di lavoro.

Art. 103.

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 104.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato da una multa pari all'ammontare della trattenuta. La punizione dovrà essere comunicata per iscritto e la trattenuta dovrà figurare sulla busta paga.

In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto,

anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza la corresponsione dell'indennità di licenziamento e senza preavviso.

Le trattenute dovute a ritardi non comportano la trasformazione del sistema di retribuzione in misura fissa nel sistema della retribuzione a ore.

Art. 105.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla ditta ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla ditta per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 106.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 52 per le assenze ingiustificate, e dal precedente art. 104 per i ritardi, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;

3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso e indennità, e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonchè nei casi previsti dagli articoli 52, dal primo e secondo comma dell'art. 102 e dal secondo comma dell'art. 104 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 Codice civile.

Il licenziamento senza indennità si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza indennità e preavviso) l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali, che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 del primo comma del presente articolo, devono essere comunicati per iscritto e motivati.

L'importo delle multe sarà destinato all'Ente Nazionale per l'Addestramento al Lavoro Commerciale (E.N.A.L.C.).

Art. 107.

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando, che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXIV

CAUZIONI

Art. 108.

Il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori ai quali egli ritiene di doverla richiedere.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un Istituto bancario e vincolati al datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 109.

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

Art. 110.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare senz'altro la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

TITOLO XXV

CALO MERCI E INVENTARI

Art. 111.

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolamente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo sarà fissato nei contratti integrativi, tenendo presente il prezzo medio di vendita delle merci. Dove per precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza nella determinazione dei minimi di paga nei contratti integrativi.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura è demandata ai contratti integrativi provinciali in riferimento ai generi di maggior consumo.

Art. 112.

Gli inventari dei negozi o spacci affidati a gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni. Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merci, etc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di otto giorni dalla ricevuta comunicazione.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXVI

COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 113.

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio è demandata alle rispettive associazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti integrativi.

In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della normale retribuzione globale;

b) vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione globale;

c) vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione globale;

d) alloggio: un quinto della normale retribuzione globale.

TITOLO XXVII

DIVISE E ATTREZZI

Art. 114.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, che non siano comuni grembiuli neri, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

TITOLO XXVIII

COMMISSIONI INTERNE

Art. 115.

Le parti contraenti riconoscono le commissioni interne quali organismi aventi il compito di intervenire presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Art. 116.

Sono istituite commissioni interne nelle aziende commerciali che abbiano almeno venticinque dipendenti.

Qualora le parti interessate, di comune accordo, ne ravvisino l'opportunità, commisioni interne potranno essere costituite anche in aziende aventi da undici a ventiquattro dipendenti.

Art. 117.

Le commissioni interne, elette con votazione segreta, saranno composte da tre elementi nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti, e da cinque elementi nelle aziende con più di 50 dipendenti:

All'elezione della commissione interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il sedicesimo anno di età.

I membri della Commissione interna restano in carica per un anno e possono essere revocati prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, presente almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della Commissione interna avrà luogo nell'interno dell'azienda fuori dell'orario di lavoro.

Art. 118.

I membri della commissione interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle commissioni interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle commissioni paritetiche provinciali di cui al successivo art. 120.

Art. 119.

L'attività delle commissioni interne dovrà svolgersi fuori dell'orario di lavoro. In casi eccezionali, il datore di lavoro concederà i relativi permessi.

Art. 120.

In ciascuna provincia verrà costituita una commissione paritetica formata dai rappresentanti delle varie organizzazioni sindacali interessate, aventi funzioni di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per la applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro, che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la commissione interna, nonchè quelle non risolte in sede aziendale dalla commissione interna e da questa segnalate.

TITOLO XXIX

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Art. 121.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio e che risultino regolarmente eletti, in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva organizzazione di datori di lavoro.

Art. 122.

I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta dell'organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi o congedi, che non saranno retribuiti.

Art. 123.

Il licenziamento o il trasferimento da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, devono essere motivati e non possono, comunque, essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

In caso di contestazione, l'accertamento delle ragioni suddette è demandato in sede conciliativa alla competenza delle associazioni sindacali provinciali o nazionali, a seconda che il dirigente ricopra carica provinciale o nazionale.

TITOLO XXX

CONTRATTI E ACCORDI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Art. 124.

I contratti provinciali integrativi del presente contratto dovranno disciplinare soltanto la materia espressamente demandata, nel contratto stesso, agli accordi locali, e precisamente:

1) diversa proporzione numerica fra aiuto-commessi e commessi (art. 7);
2) retribuzione degli apprendisti (art. 26);
3) determinazione della durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 32);
4) determinazione della durata dell'orario di lavoro per gli addetti a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (art. 35);
5) trattamento di missione nei casi contemplati nel primo comma dell'art. 58;
6) tabelle dei minimi di paga (art. 81);
7) tariffe di cottimo (art. 84);
8) determinazione del prezzo della carta e dei cali, tare e perdite di cottura (art. 111);
9) diversa disciplina della coabitazione, vitto e alloggio (art. 113);
10) costituzione della Commissione prevista dall'articolo 120.

Le parti si dànno atto che ogni altra clausola modificativa, sostitutiva o integrativa del presente contratto introdotta nei contratti e accordi integrativi locali non avrà efficacia giuridica alcuna e non potrà impegnare i singoli datori di lavoro e i singoli lavoratori alla relativa osservanza, a meno che le clausole stesse non siano approvate dalle associazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, con apposito accordo di ratifica, su concorde richiesta delle rispettive organizzazioni periferiche.

TITOLO XXXI

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 125.

Il presente contratto avrà vigore dal 1° luglio 1958 e scadrà il 30 giugno 1960; ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

(Art. 91 del Contratto)

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO PER IL PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE FINO AL 31 DICEMBRE 1947

Il trattamento previsto dai precedenti contratti collettivi nazionali a favore del personale con mansioni non impiegatizie per le relative anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1947, a cui rinvia l'art. 91 dal presente contratto, è il seguente (misure per ogni anno di servizio):

Personale	Periodo	Misura
Agenti e rappresentanti	fino al 30 giugno 1940	2 giorni
	dal 1° luglio 1940	4 giorni
Alimentazione generale		
Aiuto-commessi, custodi, uscieri, fattorini, capi-reparto:	fino al 30 giugno 1936	10/30
	dal 1° luglio 1936: fino a 3 anni di anzianità	10/30
	oltre 3 anni di anzianità	15/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	fino al 30 giugno 1929	2 giorni
	dal 1° luglio 1929 al 30 giugno 1936	4 giorni
	dal 1° luglio 1936; fino a 4 anni di anzianità	6 giorni
	oltre i 4 anni di anzianità	8 giorni
Ausiliari del commercio e case commercio oltremare		
Tutto il personale con mansioni non impiegatizie:	fino al 29 gennaio 1939	2 giorni
	dal 30 gennaio 1939	4 giorni
***Bestiame e carni* (grossisti)**		
Tutto il personale con mansioni non impiegatizie (decorrenza 1° settembre: 1939)	come alimentazione generale	
Caseari		
Custodi, uscieri, fattorini, capi-operai, battitori:	fino all'8 maggio 1936	5/30
	dal 9 maggio 1936	10/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	fino all'8 maggio 1936	3 giorni
	dal 9 maggio 1936	6 giorni
Cereali		
Tutto il personale con mansioni non impiegatizie:	fino al 30 maggio 1939	2 giorni
	dal 31 maggio 1939	4 giorni
Droghe e coloniali		
Capi-lavoranti, torrefattori, uscieri e fattorini		10/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	fino al 30 giugno 1929	2 giorni
	dal 1° luglio 1929 al 31 dicembre 1937	4 giorni
	dal 1° gennaio 1938	6 giorni
Fiori e piante (dettaglianti)		
Operai specializzati (fioristi):	fino all'8 maggio 1936	4/30
	dal 9 maggio 1936	8/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie:	fino all'8 maggio 1936	3 giorni
	dal 9 maggio 1936	6 giorni
Latte e derivati		
Banconieri, aiuto-banconieri e altro personale con mansioni non impiegatizie:	fino al 14 giugno 1943	3 giorni
	dal 15 giugno 1943	6 giorni
Macellerie		
Dal 15 maggio 1929:		
Banconieri:	fino a 4 anni di anzianità	10 giorni
	da 5 a 15 anni di anzianità	12 giorni
	oltre i 15 anni di anzianità	15 giorni
Aiuto-banconiere:	fino a 4 anni di anzianità	4 giorni
	da 5 a 15 anni di anzianità;	5 giorni
	oltre i 15 anni di anzianità;	7 giorni
Uomini di fatica e garzoni:	fino a 4 anni di anzianità	4 giorni
	da 5 a 15 anni di anzianità	5 giorni
	oltre i 15 anni di anzianità	6 giorni

Fino al 15 maggio 1929: riduzione del 40 % sulle misure sopra indicate.

Merci d'uso e prodotti industriali

Tutto il personale con mansioni non impiegatizie:

dal 30 settembre 1939 . . . . 4 giorni

fino al 29 settembre 1939:

Settore	Periodo	Misura
a) Tessuti e Abbigliamento, Arredamento, Pellicceria e Valigerie, Profumerie, Corderie e affini, Grandi Magazzini, Casalinghi, Bazar, Vetro e Ceramica, Cornici, Elettricità e Gas, Carte parati, Giocattoli, Arte antica e moderna, Arredi sacri, Prodotti artistici, Case vendita all'asta, Mobili, Macchine da cucire, Articoli per fumatori	fino al 31 dicembre 1927	2 giorni
	dal 1º gennaio 1928 . .	4 giorni
b) Ferrometalli, Macchine, Armi, Ottica e Fotografia, Materiale sanitario, Pesi e misure, Pietre coti, Articoli tecnici, Prodotti per l'agricoltura	fino al 20 aprile 1936 . .	2 giorni
	dal 21 aprile 1936. . . .	4 giorni
c) Librerie, Cartolerie, Biblioteche circolanti, Agenzie Giornali e Riviste, Carta, Materie prime per il vetro e ceramica, Lane, Bozzoli, Stracci, Fibre tessili, Pelli e Cuoi, Francobolli per collezione, Orafi, Orologiai e affini, Preziosi, Automotocicli e accessori, Lubrificanti e carburanti, Combustibili solidi, Materiali da costruzione, Prodotti chimici per l'industria, Colori e vernici, Legnami e affini	fino al 14 luglio 1938 . .	2 giorni
	dal 15 luglio 1938. . . .	4 giorni
d) Generi di Monopolio (Rivendite e Magazzini)	fino al 30 gennaio 1939	2 giorni
	dal 31 gennaio 1939. . .	4 giorni

Ortofrutticoli (grossisti esportatori)

Personale	Periodo	Misura
Capi-operai, uscieri, custodi e fattorini d'ufficio, guardie notturne	fino al 28 febbraio 1939.	10/30
	dal 1º marzo 1939. . . .	15/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie	fino al 28 febbraio 1939.	3 giorni
	dal 1º marzo 1939. . . .	6 giorni

Ortofrutticoli (dettaglianti)

Personale	Periodo	Misura
Aiuto-commesso	fino al 14 giugno 1943. .	5/30
	dal 15 giugno 1943 . . .	10/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie	fino al 14 giugno 1943. .	3 giorni
	dal 15 giugno 1943 . . .	6 giorni

Pane e pasta

Personale	Periodo	Misura
Aiuto-commesso	fino al 14 febbraio 1943.	5/30
	dal 15 febbraio 1943 . .	10/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie	fino al 14 febbraio 1943.	3 giorni
	dal 15 febbraio 1943 , .	6 giorni

Pesca

Personale	Periodo	Misura
Aiuto-commesso	fino al 24 luglio 1940 . .	8/30
	dal 25 luglio 1940. . . .	12/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie	fino al 30 giugno 1929. .	2 giorni
	dal 1º luglio 1929 al 24 luglio 1940	4 giorni
	dal 25 luglio 1940. . . .	6 giorni

Piante aromatiche e prodotti erboristici

Personale	Periodo	Misura
Tutto il personale con mansioni non impiegatizie	fino al 30 giugno 1942. .	3 giorni
	dal 1º luglio 1942. . . .	4 giorni

Pollame e uova (grossisti)

Personale	Periodo	Misura
Capi-operai, uscieri, custodi, fattorini di ufficio e guardie notturne	fino al 31 luglio 1940 . .	10/30
	dal 1º agosto 1940 . . .	15/30
Altro personale con mansioni non impiegatizie	fino al 21 aprile 1929 . .	2 giorni
	dal 22 aprile 1929 al 31 luglio 1940	4 giorni
	dal 1º agosto 1940 . . .	6 giorni

Viaggi e turismo

Tutto il personale con mansioni non impiegatizie . . . . 6 giorni

Vini e Olii

Personale	Periodo	Misura
Capi-operai	fino al 14 novembre 1939	4 giorni
	dal 15 novembre 1939. .	8 giorni
Altro personale con mansioni non impiegatizie	fino al 14 novembre 1939	3 giorni
	dal 15 novembre 1939. .	6 giorni

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 482.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la trebbiatura per conto di terzi nelle provincie di Catanzaro e Reggio Calabria.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Catanzaro, il contratto collettivo 2 luglio 1960, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti la trebbiatura meccanica dei cereali per conto terzi, stipulato tra il Gruppo Provinciale degli Industriali Trebbiatori e il Sindacato Provinciale della Federazione dei Braccianti e Salariati Agricoli - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale della Federazione - U.I.L.-Terra -, e, in pari data, tra il Gruppo Provinciale degli Industriali Trebbiatori e il Sindacato Provinciale della Federazione Nazionale dei Braccianti e Salariati Agricoli - C.I.S.N.A.L. -;

Visto, per la provincia di Reggio Calabria, il contratto collettivo 12 luglio 1960, per gli operai dipendenti dalle aziende industriali esercenti trebbiatura, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 17 della provincia di Catanzaro, in data 16 giugno 1961 e n. 13 della provincia di Reggio Calabria, in data 20 luglio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati:

— per la provincia di Catanzaro, il contratto collettivo 2 luglio 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende esercenti la trebbiatura meccanica dei cereali per conto terzi;

— per la provincia di Reggio Calabria, il contratto collettivo 12 luglio 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende industriali esercenti la trebbiatura;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai considerati nei contratti di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese esercenti la trebbiatura per conto terzi nelle provincie di Catanzaro e Reggio Calabria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 26. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 2 LUGLIO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA TREBBIATURA MECCANICA DEI CEREALI PER CONTO TERZI NELLA PROVINCIA DI CATANZARO

In Catanzaro, presso la sede dell'Associazione Provinciale degli Industriali, il giorno 2 luglio 1960

tra

il GRUPPO PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI TREBBIATORI, rappresentato dal presidente della predetta Associazione ing. *Manlio Bruni*, con l'assistenza del direttore rag. *Silvio Martuccelli* e del funzionario dott. *Arturo Barbato*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA FEDERAZIONE DEI BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI rappresentato dal segretario sig. *Beniamino Sacco*, con l'assistenza della Camera confederale provinciale del lavoro, aderente alla C.G.I.L., nella persona dei segretari sig. *Pasquale Poerio* e rag. *Ernesto Tassone;*

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI BRACCIANTI AGRICOLI rappresentato dal signor *Antonio Cosma* con l'assistenza della Unione sindacale provinciale, aderente alla C.I.S.L. nella persona del segretario sig. *Roberto Pomini;*

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA FEDERAZIONE U.I.L. - TERRA rappresentato dal sig. *Alberto Consarino*, con l'assistenza della Camera sindacale provinciale, aderente all'U.I.L., nella persona del segretario cav. *Pasquale Brunetti;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per gli operai dipendenti da aziende esercenti la trebbiatura meccanica dei cereali per conto di terzi nella provincia di Catanzaro, per la campagna di trebbiatura 1960.

In Catanzaro, presso la sede dell'Associazione Provinciale degli industriali, il giorno 2 luglio 1960,

tra

il GRUPPO PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI TREBBIATORI, rappresentato dal presidente della predetta Associazione ing. *Manlio Bruni*, con l'assistenza del direttore rag. *Silvio Martuccelli* e del funzionario dott. *Arturo Barbato*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE DEI BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI, rappresentato dal segretario provinciale della Unione provinciale del lavoro, aderente alla C.I.S.N.A.L., geom. *Venturino Coppoletti,*

è stato stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per gli operai dipendenti da aziende esercenti la trebbiatura meccanica dei cereali per conto di terzi nella provincia di Catanzaro, per la campagna di trebbiatura 1960.

Art. 1.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale effettivo di lavoro è stabilito in 9 (nove) ore giornaliere.

Art. 2.

TARIFFE SALARIALI

a) *personale tecnico*:

trattorista conduttore di mietitrebbiatrice	L. 2.200
trattorista conduttore di mietilegatrice	» 2.000
trattorista conduttore di carromatto	» 1.800
conduttore di trebbiatrice	» 1.600
aiuto conduttore e fuochista	» 1.500
imboccatori, aghisti e pressaioli	» 1.300

b) *personale ausiliario*:

uomini superiori ai 18 anni	L. 1.200
uomini dai 16 ai 18 anni	» 900
uomini dai 14 ai 16 anni	» 700
donne superiori ai 17 anni	» 900
donne dai 16 ai 17 anni	» 800
donne ai 14 ai 16 anni	» 700

I suddetti salari sono comprensivi dell'indennità di contingenza, dell'indennità di caropane, di una indennità speciale o di lavoro o zona disagiata, dei compensi per gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, ferie non godute e delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Le suddette tariffe, diminuite di una quota del 13 per cento, rappresentano il salario vero e proprio del lavoratore al netto di ogni indennità e compenso, agli effetti del computo delle percentuali stabilite al successivo articolo.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' lavoro straordinario quello effettuato dopo le nove ore giornaliere. Comunque le ore di lavoro straordinario non possono superare le due ore giornaliere e saranno eseguite soltanto a richiesta dal datore di lavoro in caso di evidenti necessità.

E' lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle ore 5.

E' lavoro festivo quello eseguito nei giorni: domenica - 2 Giugno - 16 giugno (Corpus Domini) - 29 Giugno - 15 Agosto e festa del Patrono della località dove si svolge il lavoro se ricade nel periodo della lavorazione.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sul salario netto, come stabilito nell'ultimo comma dell'art. 2, sono le seguenti:

lavoro straordinario	20 %
lavoro festivo	30 %
lavoro notturno	30 %
lavoro straordinario festivo	50 %
lavoro notturno festivo	70 %

Per le giornate del 2 Giugno - 16 Giugno - 29 Giugno - 15 Agosto sarà praticato il seguente trattamento ai sensi di legge, nonchè per la festa del Patrono locale:

a) *in caso di non prestazione di lavoro*:

nessuna retribuzione essendo il trattamento di festività compreso nella percentuale forfettaria aggiunta al salario;

b) *in caso di prestazione di lavoro*:

una giornata di salario come stabilito dall'art. 2 con la maggiorazione del 30 % sul salario netto come previsto all'ultimo comma dello stesso art. 2.

Art. 4.

MANO D'OPERA FORESTIERA

Alla mano d'opera forestiera verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio dal luogo di residenza a quello di lavoro, secondo le linee ferroviarie o automobilistiche esistenti. Nel caso che il lavoratore rimanga in servizio per tutto il periodo della trebbiatura, gli verrà corrisposto anche il rimborso delle spese di viaggio per il ritorno nel luogo di residenza.

Art. 5.

ALLOGGIO

Alla mano d'opera forestiera ed a quella locale che viene richiesta di pernottare sul luogo o nelle vicinanze del luogo di lavoro il datore di lavoro fornità l'alloggio, igienico anche se rustico, rispettando le norme igienico-sanitarie vigenti. In sostituzione dell'alloggio la ditta dovrà corrispondere al lavoratore una indennità giornaliera di L. 350. Tale trattamento verrà praticato anche in caso di sospensione del lavoro dovuto a causa di forza maggiore.

Art. 6.

VITTO OD INDENNITÀ SOSTITUTIVA

Oltre alla retribuzione come stabilita negli articoli precedenti verrà corrisposto ai lavoratori, giornalmente, il seguente vitto che ricade a carico dell'agricoltore o del trebbiatore, a seconda dei casi previsti dal contratto di trebbiatura:

pane grammi 600;
minestra (di pasta e legumi) grammi 300;
olio grammi 30;
formaggio e salame grammi 100;
vino: mezzo litro per gli uomini e un quarto per le donne.

Ove non venga corrisposto il vitto, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una indennità sostitutiva del vitto che si stabilisce in misura forfettaria di L. 450 giornaliere.

Art. 7.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Qualora la distanza del luogo di lavoro, dal centro abitato del Comune o della frazione nel cui territorio si svolge il lavoro stesso se si tratti di mano d'opera locale o dall'alloggio fornito dall'azienda se si tratti di mano d'opera forestiera, superi i quattro chilometri, il percorso eccedente è a carico del datore di lavoro il quale dovrà corrispondere, se non fornirà i mezzi di trasporto, una indennità pari ad un quarto d'ora di salario come indicato nell'ultimo comma dell'art. 2 per ogni chilometro oltre il quarto.

Art. 8.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore acquisite di fatto o di diritto dai lavoratori saranno conservate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 12 LUGLIO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA TREBBIATURA NELLA PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

Reggio Calabria, 12 luglio 1960

tra

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DELLA U.I.L. di Reggio Calabria agli effetti del presente Contratto, rappresentata dal sig. *Casile Antonio,* segretario della stessa,

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Reggio Calabria della C.I.S.L., agli effetti del presente Contratto rappresentata dal sig. *Lazzeri Giovanni,* segretario generale della stessa,

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Reggio Calabria, agli effetti del presente Contratto rappresentata dal sig. *Carrera Antonio,* segretario della stessa

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI di Reggio Calabria, agli effetti del presente Contratto, rappresentata dal sig. *Malara Giuseppe*, presidente della sezione trebbiatori, assistito dal direttore della medesima comm. rag. *Armando Priolo,*

si è stipulato il presente contratto salariale da valere per tutto il territorio della provincia di Reggio Calabria per i lavoratori dipendenti da aziende industriali esercenti la trebbiatura per la campagna granaria 1960.

Art. 1.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Con riferimento alle disposizioni di legge che regolano l'orario di lavoro e precisamente alle disposizioni che si riferiscono alle attività stagionali (tabella allegata al regio decreto-legge 1923, n. 632) il trattamento economico per i lavoratori addetti alla trebbiatura di cui appresso, è riferito ad una prestazione di 10 ore e tale trattamento si intende comprensivo di tutte le indennità che per legge e per contratto fanno carico al datore di lavoro, ad eccezione dei soli assegni familiari che le aziende sono tenute a corrispondere nei modi e nei termini di legge:

conduttore di trebbia	L.	1.350	al g.
fuochista	»	1.250	»
imboccatore	»	1.250	»
ausiliari uomini supr. ai 20 anni	»	1.100	»
ausiliari uomini dai 18 ai 20 anni	»	1.000	»
ausiliari uomini dai 16 ai 18 anni	»	800	»
ragazzi inferiori ai 16 anni . . .	L.	600	al g.
donne superiori ai 20 anni . . .	»	900	»
donne dai 18 ai 20 anni	»	750	»
donne dai 16 ai 18 anni	»	650	»
ragazzo inferiore ai 16 anni . . .	»	550	»

Art. 2.

SOMMINISTRAZIONE VITTO

Al vitto provvederà, secondo le consuetudini locali, l'agricoltore. Nella eventualità che questo ultimo non dovesse provvedere l'industriale trebbiatore ha l'obbligo di sostituirsi all'agricoltore stesso o ad indennizzare il lavoratore nella misura che sarà concordata tra le parti.

Nel caso di mancato accordo tra esse parti tale misura sarà stabilita dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Le maggiorazioni per lavoro straordinario e per quelo festivo, vengono determinate come appresso:

per lavoro straordinario feriale	25 %
per lavoro straordinario festivo	50 %

Art. 4.

INTERRUZIONE DI LAVORO

Qualora il lavoratore nel corso della lavorazione dovesse comunque sospendere la lavorazione stessa per cause di forza maggiore o indipendenti dalla sua volontà, avrà diritto oltre al compenso delle ore effettivamente lavorate, ad una integrazione fino alla concorrenza dell'importo di 5 ore di retribuzione se quelle lavorate sono inferiori a 5 e a 10 ore di retribuzione se quelle lavorate sono superiori a 5.

Art. 5.

FERIE, GRATIFICA E FESTIVITÀ

Data la caratteristica particolare dell'attività della trebbiatura, il trattamento economico da corrispondere ai lavoratori interessati, per ferie, gratifica natalizia

e festività nazionali ed infrasettimanali, viene fissata nella percentuale del 16 % sulla retribuzione globale di fatto.

Detta percentuale spetterà anche al lavoratore durante l'assenza dal lavoro per malattia ed infortunio ed in caso di sospensione di lavoro non conseguenti da cause metereologiche in genere.

Art. 6.

ZONE MALARICHE

Nelle zone malariche il lavoro non può essere iniziato prima del sorgere del sole e dovrà essere sospeso una ora prima del tramonto. Ai lavoratori dovrà essere somministrato gratuitamente a cura del datore di lavoro il chinino ed avranno diritto alle indennità previste dai contratti collettivi.

Art. 7.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni individuali più favorevoli eventualmente acquisite dai lavoratori in servizio presso le aziende alla data di decorrenza del presente accordo.

Art. 8.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente Contratto è valevole per tutta la campagna cerealicola 1960; esso si intende tacitamente rinnovato per la campagna futura, e così di seguito qualora non disdettato nei modi e nei termini di legge entro il 15 giugno di ciascun anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152044) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.